Canada Industrial Relations Board | Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

# Motifs de décision

Conseil canadien des Teamsters,

*plaignant,*

*et*

FedEx Ground Package System, ltée,

*intimée.*

Dossier du Conseil : 27851-C

---

FedEx Ground Package System, ltée,

*plaignante,*

*et*

Conseil canadien des Teamsters,

*intimé.*

Dossier du Conseil : 27995-C

---

Reshma Mahabir,

*plaignante,*

*et*

Keshav Chumber,

*intimé.*

Dossier du Conseil : 28123-C

---

Canada

Conseil canadien des Teamsters,

*plaignant,*

*et*

Keshav Chumber,

*intimé.*

Dossier du Conseil : 28124-C

---

Reshma Mahabir,

*plaignante,*

*et*

FedEx Ground Package System, ltée,

*intimée.*

Dossier du Conseil : 28209-C

---

Conseil canadien des Teamsters,

*plaignant,*

*et*

FedEx Ground Package System, ltée; Keshav Chumber,

*intimés.*

Dossier du Conseil : 28225-C

---

Denelse Brooks,

*plaignante,*

*et*

FedEx Ground Package System, ltée,

*intimée.*

Dossier du Conseil : 28249-C

Référence neutre : 2011 CCRI 614
Le 22 novembre 2011

---

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), composé de M[e] Elizabeth MacPherson, Présidente, ainsi que de MM. David Olsen et Norman Rivard, Membres, a examiné les plaintes mentionnées ci-dessus. Les audiences se sont déroulées à Toronto, du 14 au 17 septembre et du 16 au 18 novembre 2010, du 29 mars au 1[er] avril 2011 ainsi que le 12 avril 2011.

**Ont comparu**

M[e] Stéphane Lacoste, pour le Conseil canadien des Teamsters;
M[e] J. Timothy Lawson, pour FedEx Ground Package System, ltée.

**I – Nature des plaintes**

[1] La présente décision se rapporte à sept plaintes de pratique déloyale de travail découlant de la campagne de syndicalisation nationale réalisée par le Conseil canadien des Teamsters (le CCT ou le syndicat) au sein du groupe de sociétés de Federal Express, entre autres FedEx Ground Package System, ltée (FXG ou l'employeur). Avec le consentement des parties, les plaintes ont été regroupées aux fins de l'audience et de la décision.

[2] C'est en septembre 2009 que la campagne de syndicalisation a vu le jour. Ces plaintes ont trait à un établissement de FXG, soit celui situé au 6600 Goreway Drive à Mississauga (Ontario). Elles visent deux groupes d'employés de cet établissement, à savoir les adjoints administratifs et les manutentionnaires de colis, et se rapportent à des événements survenus à différents moments, entre octobre 2009 et juin 2010. Lors de la tenue de l'audience de ces plaintes, la campagne de syndicalisation se poursuivait.

**A – Dossier du Conseil n° 27851-C**

[3] Le 3 décembre 2009, le syndicat a déposé une plainte de pratique déloyale de travail contre l'employeur en vertu de l'article 94 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). Le syndicat allègue que l'employeur, dans les lettres qu'il a fait parvenir aux employés et aux entrepreneurs les 6 et 20 octobre 2009, s'est ingéré dans les affaires du syndicat. Ce dernier soutient que lesdits documents constituent de l'intimidation ou des tentatives d'intimidation auprès des employés qui avaient adhéré au syndicat ou faisaient l'objet de la campagne de syndicalisation, ce qui enfreint les alinéas 94(1)*a)* et 94(3)*a)* du *Code*.

[4] Le syndicat allègue aussi qu'un gestionnaire a dit à un employé en novembre 2009 que FXG « fermerait l'établissement » (traduction) si le syndicat était accrédité.

[5] Dans sa plainte, le syndicat allègue aussi qu'un groupe de représentants de la direction « a envahi » (traduction) le centre d'affaires situé au 6600 Goreway Drive, Mississauga (Ontario) le 23 novembre 2009, et s'est adressé à un auditoire contraint composé de tous les employés de FXG disponibles. Il allègue que l'employeur, au cours de la réunion, a avisé les employés que l'entreprise disposait d'une politique interdisant la sollicitation syndicale dans les locaux de l'entreprise en tout temps parce que cela constituait du harcèlement, qu'une enquête serait menée et que les mesures appropriées seraient prises si une telle sollicitation se produisait.

[6] Lorsque M^me^ Reshma Mahabir (RM), une des employés qui a adhéré au syndicat et qui a activement participé au recrutement de ses collègues, a demandé si l'entreprise fermerait le centre si les employés se syndiquaient, elle n'a obtenu aucune réponse de la part des gestionnaires, allègue le syndicat. Ce dernier allègue aussi qu'un gestionnaire a dit aux employés présents à la réunion qu'ils pouvaient demander au syndicat que leur soit retournée leur carte d'adhésion; il leur a indiqué l'adresse d'un site Web qui renfermait de l'information à cet égard. Le gestionnaire a aussi, semble-t-il, invité les employés qui avaient des questions à consulter les gestionnaires pour obtenir de plus amples renseignements.

[7] Le syndicat allègue que les représentants de l'employeur ont tenu une réunion similaire le 24 novembre 2009 à laquelle ont assisté les employés qui n'étaient pas présents à la réunion du 23 novembre 2009 et que certains employés, après la tenue de ces réunions, ont communiqué avec le syndicat pour demander que leur carte d'adhésion leur soit retournée.

[8] Le syndicat allègue en outre que des modifications ont été apportées à la politique de l'entreprise portant sur la distribution et la sollicitation le 23 novembre 2009, en réaction à la campagne de syndicalisation.

[9] Le 18 décembre 2009, le syndicat a modifié la plainte de pratique déloyale de travail qu'il avait déposée auprès du Conseil le 3 décembre 2009, afin d'ajouter les allégations suivantes : le ou vers le 14 décembre 2009, l'entreprise a embauché sept nouveaux employés de bureau sans raison liée à ses activités commerciales, afin d'agrandir artificiellement l'unité de négociation de façon à ce que le syndicat ait plus de difficulté à recruter une majorité d'employés et de façon à intimider les employés actuels; le 8 décembre 2009, l'employeur a autorisé deux employés de bureau à mener, pendant leurs heures de travail, une campagne contre les Teamsters. Le syndicat allègue que ces employés brandissaient une affiche à l'extérieur, sur la propriété de l'entreprise, invitant les employés à rejeter le syndicat et qu'ils demandaient aux employés s'ils étaient en faveur du CCT ou s'ils s'y opposaient.

[10] Le syndicat allègue que ces incidents constituaient des violations manifestes et répétées du *Code*; ils ont nui à la campagne de recrutement du CCT et ont eu un effet d'entraînement dans l'ensemble des établissements de l'employeur au Canada et un effet paralysant sur la campagne de recrutement à Mississauga. N'eût été de ces violations, le syndicat aurait recruté la majorité de ces employés et déposé une demande d'accréditation qui lui aurait été accordée, soutient-il. À titre de redressement pour les pratiques déloyales de travail, le syndicat demande aussi que le Conseil ordonne l'accréditation automatique du syndicat en vertu de l'article 99.1 du *Code*.

[11] Le 25 février 2010, le syndicat a une fois de plus modifié sa plainte de pratique déloyale de travail afin d'ajouter d'autres allégations reliées aux activités de deux adjoints administratifs qui ne militaient pas en faveur du syndicat, et a ajouté M. Keshav Chumber (KC), un de ces adjoints

administratifs, à titre d'intimé dans le dossier du Conseil n° 27851-C. Le syndicat allègue que les deux adjoints administratifs agissaient au nom de l'employeur lorsqu'ils ont demandé aux autres employés s'ils avaient signé une carte d'adhésion syndicale. Il allègue aussi que KC, avec l'appui et l'encouragement de l'employeur, a distribué une lettre qui renfermait des mensonges et tenait des propos diffamatoires à l'endroit du syndicat, lettre préparée et reproduite avec les ressources de l'entreprise.

**B – Dossier du Conseil n° 27995-C**

[12] Le 5 mars 2010, l'employeur a déposé une plainte de pratique déloyale de travail en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* alléguant que le syndicat avait enfreint l'article 96 du *Code*.

[13] L'employeur allègue que le syndicat a diffusé un communiqué de presse le 15 février 2010, selon lequel le syndicat « représente maintenant les employés des services administratifs de FedEX qui travaillent à Mississauga (Ontario). » (traduction). Il allègue qu'il était indiqué dans le communiqué de presse : « Le dépôt de la demande d'accréditation auprès du Conseil effectué le 12 février 2010 est simplement un « document officiel qui confirme que le syndicat représente un groupe de travailleurs ». » (traduction). L'employeur allègue que le syndicat a faussement laissé entendre que la majorité des employés des services administratifs appuyait le syndicat, alors qu'il ressort de la demande d'accréditation présentée au Conseil qu'il n'avait pas l'appui de la majorité.

[14] De plus, l'employeur allègue que le syndicat l'a dénigré comme employeur et a sous-entendu que la participation légitime de l'employeur aux processus du Conseil allait à l'encontre des droits des travailleurs. Il allègue que le communiqué de presse avait pour objet et effet « d'amener les employés des services administratifs et les autres employés qui travaillent à l'établissement de Toronto, entre autres, à croire qu'ils seraient à la merci d'un employeur « antisyndical » s'ils ne signaient pas les cartes d'adhésion syndicale. » (traduction).

[15] L'employeur allègue que le communiqué de presse constituait une tentative d'intimider les employés et de les contraindre ou de les obliger à adhérer au syndicat, ce qui enfreint l'article 96 du *Code*. Il allègue en outre que la façon de faire du syndicat, y compris sa plainte à l'endroit de KC,

visait à empêcher ce dernier de parler ainsi qu'à réduire au silence tous les employés qui osaient exprimer une opinion qui n'appuyait pas la campagne de syndicalisation, ce qui constitue une violation de l'article 96 du *Code*.

**C – Dossiers du Conseil n^os^ 28123-C et 28124-C**

[16] Le 5 mai 2010, le syndicat a déposé deux plaintes de pratique déloyale de travail en vertu de l'article 94 du *Code*, soit une au nom de RM et une en son propre nom (dossiers du Conseil n^os^ 28123-C et 28124-C). Les deux plaintes reposaient sur des faits identiques.

[17] Dans sa plainte, RM allègue qu'elle continue de faire l'objet de représailles, de harcèlement, de discrimination de la part de son employeur et d'être traitée injustement par celui-ci. Plus précisément, elle allègue avoir été agressée physiquement, à la fin janvier 2010, par KC, dont l'opposition à la campagne de syndicalisation était connue. Elle était enceinte à l'époque. Elle allègue que KC est coupable de violation du paragraphe 94(3) du *Code* et qu'il agissait au nom de l'employeur.

[18] RM affirme avoir signalé l'incident à la direction le 18 février 2010 et qu'à la date de sa plainte, aucune enquête n'avait été entreprise. Elle allègue que KC n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire quelle qu'elle soit; il a plutôt obtenu une promotion. Elle allègue aussi que la direction avait rapidement fait enquête sur les plaintes formulées par d'autres employés, mais négligé de mener une enquête sur sa plainte.

[19] RM allègue en outre qu'un incident est survenu le 5 mars 2010 avec M^me^ Shelsea Beaulieu (SB), une collègue, qui l'a amenée à déposer une plainte auprès de la direction. Elle a déclaré qu'en date du dépôt de la plainte auprès du Conseil, ladite plainte formulée à la direction n'avait pas fait l'objet d'une enquête adéquate et qu'une mesure disciplinaire avait été prise à son endroit le 9 avril 2010.

**D – Dossier du Conseil n° 28209-C**

[20] Le 16 juin 2010, RM a déposé une autre plainte de pratique déloyale de travail en vertu des alinéas 94(3)*a*) et 94(3)*c*) du *Code*; elle y allègue qu'un second incident est survenu entre elle et KC le jeudi 3 juin 2010, au cours duquel KC l'a supposément agressée physiquement lorsqu'il a agrippé un essuie-tout, lui frappant presque la tête en tirant vers le bas l'essuie-tout situé, dans un distributeur, directement au-dessus de l'endroit où elle se trouvait en train de préparer son repas du dîner.

[21] RM a allégué avoir demandé qu'un témoin de son choix soit présent lorsque le gestionnaire du centre, Jim McWilliams (JM), lui a demandé de venir dans son bureau pour discuter de l'incident. JM a refusé et elle a alors indiqué qu'elle n'irait pas discuter de l'incident dans son bureau puisque la présence d'un témoin neutre lui était refusée. En conséquence, RM s'est fait imposer une suspension de son travail pendant un certain temps.

[22] RM a en outre allégué que KC a par la suite circulé dans le bureau durant les heures de travail pour faire signer une pétition contre elle, et que ce comportement n'a pas changé même si elle a demandé à JM d'y mettre fin. RM soutient que tous ces actes discriminatoires et la suspension sont des mesures de représailles contre elle parce qu'elle a participé aux activités syndicales.

**E – Dossiers du Conseil n^os^ 28225-C et 28249-C**

[23] Le 23 juin 2010, le syndicat a déposé une plainte de pratique déloyale de travail en vertu des alinéas 94(3)*a*) et *c*) du *Code* au nom de M^me^ Denese Brooks (DB) et une plainte de pratique déloyale de travail en vertu de l'alinéa 94(1)*a*) du *Code* en son propre nom, découlant des mêmes faits.

[24] DB a allégué avoir été traitée de façon discriminatoire par l'employeur et avoir été la cible de représailles et d'une mesure disciplinaire injustifiée en raison de sa participation aux activités syndicales. Plus précisément, DB a allégué que, le 13 mai 2010 ou vers cette date, elle a reçu un avertissement verbal concernant un incident survenu avec KC relié au profilage racial.

**II – L'approche adoptée par le Conseil**

[25] Par souci de commodité, le Conseil, dans ce compte rendu de décisions, passera les éléments de preuve en revue, tirera des conclusions de fait, analysera et rendra une décision pour chacune des plaintes selon l'ordre chronologique dans lequel elles ont été déposées auprès du Conseil. Dans ces plaintes, un grand nombre de faits sont contestés. De plus, les inférences qui devraient être tirées de l'ensemble des faits sont contestées.

[26] La fiabilité des témoignages présentés par les divers témoins est en cause. Pour procéder à une évaluation de la fiabilité des témoignages, la déclaration suivante faite par le juge O'Halloran dans la décision *Rex* v. *Pressley*, [1948] B.C.J. No. 63 (Q.L.), au paragraphe 12, est utile :

> 12. ...Le juge ne possède pas le don de deviner ce qui se cache dans le coeur et la tête des témoins qui témoignent devant lui. La justice ne s'applique pas automatiquement au meilleur acteur qui se présente à la barre des témoins. Le critère judiciaire de vérité le plus satisfaisant relève de son harmonie et de l'absence d'harmonie avec la prépondérance des probabilités que font ressortir les faits et les circonstances dans le contexte de l'affaire en question.
>
> (traduction)

[27] Le syndicat a déposé les plaintes en vertu des paragraphes 94(1) et 94(3) du *Code*. La plainte de l'employeur a été déposée en vertu de l'article 96 du *Code*. En temps normal, le fardeau de la preuve incombe à la partie qui allègue l'omission par l'autre partie de respecter les dispositions du *Code*. Cependant, le paragraphe 98(4) du *Code* renferme la disposition suivante portant sur l'inversion du fardeau de la preuve qui s'applique à certaines plaintes de pratique déloyale de travail :

> 98. (4) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur ou une personne agissant pour son compte, du paragraphe 94(3), la présentation même d'une plainte écrite constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[28] Un résumé du fardeau de la preuve d'un intimé aux termes du paragraphe 98(4) du *Code* figure dans la décision *Rousseau*, 2007 CCRI 393 :

> [97] En vertu du paragraphe 98(4) du *Code*, l'employeur a le fardeau de réfuter, selon la prépondérance de la preuve, les allégations donnant ouverture à la plainte, à savoir qu'il était au courant des activités syndicales du plaignant et qu'il en a notamment tenu compte dans sa décision de mettre fin à l'emploi du plaignant.

[29] Le Conseil reconnaît qu'il existera rarement une preuve directe attestant d'un sentiment antisyndical. Le Conseil doit plutôt établir, en se fondant sur le contexte global, si le sentiment antisyndical a joué un rôle, aussi petit soit-il, dans les mesures prises par l'employeur.

**III – Contexte**

[30] FedEX Ground Package System inc. a été constituée en société sous le régime des lois de Delaware (É.-U.) et oeuvre à titre de transporteur terrestre dans le secteur de services de livraison de petits colis partout en Amérique du Nord. FXG est une filiale en propriété exclusive de FedEx Ground Package System inc., dont le siège social est situé à Mississauga (Ontario).

[31] FXG compte des établissements partout au Canada et assure, grâce à un réseau d'entrepreneurs indépendants, des services de livraison de colis. L'un des établissements de FXG, le centre de Toronto, est situé au 6600 Goreway Drive à Mississauga (Ontario).

[32] Le syndicat est un regroupement de syndicats au sens de l'article 32 du *Code*.

[33] En septembre 2009, le syndicat a lancé une campagne de syndicalisation nationale qui visait les employés de FXG et d'autres divisions du groupe FedEx au Canada. Pour lancer sa campagne, le syndicat a eu recours à des communiqués de presse de même qu'à la création de sites Web, de langue anglaise et française. Il s'est servi des réseaux sociaux, tels que Facebook et Twitter, ainsi que de YouTube, pour communiquer ses messages. Le syndicat s'est rendu aux établissements de l'employeur et a distribué des tracts.

[34] Au début d'octobre 2009, RM, une adjointe administrative au service de FXG depuis quatre ans, a elle-même décidé de syndiquer les adjoints administratifs travaillant chez FXG, à son établissement situé au 6600 Goreway Drive à Mississauga (Ontario). Elle a téléphoné au syndicat,

a rencontré ses représentants et a mis sur pied, en compagnie d'autres de ses collègues, un comité de syndicalisation.

[35] Le 16 février 2010, le syndicat a déposé, devant le Conseil, une demande d'accréditation à l'égard de l'unité de négociation regroupant les employés des services administratifs de FXG qui travaillent au 6600 Goreway Drive.

[36] Le 17 mars 2010, les Teamsters ont demandé au Conseil l'autorisation de retirer leur demande d'accréditation initiale et ont également présenté une deuxième demande d'accréditation identique à la première, mais en y joignant des cartes d'adhésion additionnelles.

[37] Le 7 juin 2010, le Conseil n'a pas autorisé le syndicat à retirer sa demande d'accréditation initiale et a, par la suite, rejeté cette demande au motif qu'il n'y avait pas suffisamment d'employés qui adhéraient au syndicat pour accorder à ce dernier la tenue d'un scrutin en vertu du paragraphe 29(2) du *Code*.

**IV – Dossier du Conseil n° 27851-C**

**A – Allégation selon laquelle les lettres de l'employeur ont nui aux efforts de syndicalisation déployés par le syndicat, en contravention du *Code***

[38] Le 6 octobre 2009, JM et Diana Case (DC), une cadre supérieure chez FXG, ont signé une lettre qui a été distribuée à tous les employés et entrepreneurs de FXG. Le passage suivant est tiré de cette lettre :

> Le syndicat des Teamsters tente de syndiquer les travailleurs de FedEx Ground, et les employés de l'établissement de Toronto figurent parmi les employés ciblés. Nous estimons que nous n'avons pas besoin d'un syndicat. Nous avons créé un environnement de travail positif et souple, grâce au travail d'équipe et à une communication franche, ... Nous devrions tous être fiers du travail que nous avons accompli ensemble!
>
> Le ralentissement économique a eu des répercussions sur notre entreprise, c'est sûr. Mais arrêtons-nous et songeons à notre entreprise et son engagement envers nous. Il n'y a eu aucun congédiement au sein de FXG Canada, et les employés de FedEx Ground ont continué à percevoir des augmentations de traitement au mérite au cours des exercices financiers de 2009 et de 2010. Si vous comparez notre entreprise à des entreprises syndiquées telles que GM, Chrysler ou Ford, vous pouvez constater à quel point nous avons bien réussi en ces périodes de difficultés économiques.

Il se peut que vous soyez sollicités pour signer une carte d'adhésion des Teamsters, si cela n'a pas encore été fait. À vous de décider si vous la signez ou non. Cependant, n'oubliez pas que signer une carte c'est voter en faveur du syndicat! La décision de signer ou de refuser de signer une carte d'adhésion syndicale ne doit pas être prise à la légère. Vous devriez la percevoir comme une décision ayant des répercussions à long terme.

Avant de prendre une décision, il faut vous demander si le syndicat peut tenir la longue liste de promesses qu'il fait. Les Teamsters peuvent faire de nombreuses promesses, mais ne peuvent garantir quoi que ce soit. Il est difficile de tenir un syndicat responsable des promesses qu'il a faites. En fin de compte, c'est à vous d'évaluer si FedEx Ground accepterait les demandes des Teamsters dans le contexte de négociations collectives.

Par ailleurs, les Teamsters, pour vous convaincre de signer une carte d'adhésion, peuvent recourir à vos pairs pour exercer une pression ou vous dire qu'ils ont l'appui d'un grand nombre d'individus alors que ce n'est peut-être pas le cas. Nous vous exhortons à ne pas vous laisser induire en erreur si les Teamsters utilisent ces tactiques... Personne n'est tenu de supporter l'intimidation dans le milieu de travail. Si la pression exercée au sujet de la représentation syndicale vous gêne, veuillez communiquer sans tarder avec un gestionnaire.

(traduction)

[39] Lors de son témoignage, M. Luis Raposo (LR), gestionnaire des Ressources humaines de district de l'employeur, a déclaré que le syndicat s'était présenté à sept reprises à l'établissement de Toronto depuis les trois semaines que durait la campagne à ce moment-là. Les documents du syndicat renfermaient des promesses au chapitre de la sécurité d'emploi et faisaient valoir qu'il fallait que les employés adhèrent au syndicat. Les employés voulaient savoir quelle était la position adoptée par l'employeur. Seuls les employés et les entrepreneurs de l'établissement de Toronto ont reçu la lettre du 6 octobre 2009. L'employeur n'a tenu aucune réunion avec les employés quant à la distribution de la lettre.

[40] Lors de son témoignage, RM a déclaré avoir vu cette lettre affichée sur l'un des murs de la cuisine dans le lieu de travail. Elle a déclaré avoir commencé à sauter de joie à la lecture de cette lettre, parce que le syndicat frappait à la porte et elle avait hâte d'adhérer au syndicat.

[41] M. Duane Clarke (DC2), un administrateur adjoint au service de FXG depuis novembre 1999, s'est vu remettre le document au bureau de la sécurité lorsqu'il est entré dans l'établissement. Selon lui, c'était uniquement l'employeur qui donnait sa version des faits; l'employeur n'était pas en faveur d'un syndicat et croyait avoir une très bonne relation avec ses employés. Plus tard, DC2 est devenu un organisateur interne pour le syndicat.

[42] M. Jitendra Ahluwalia (JA), un administrateur adjoint, a déclaré, lors de son témoignage, que la lettre n'a eu aucune influence sur sa décision concernant le syndicat et qu'elle ne l'a pas non plus offensé.

[43] Le 20 octobre 2009, Bob Wilson (BW), vice-président et directeur général de FXG, Mike Hover (MH), directeur principal, et Rod Harris (RH), directeur principal, ont fait parvenir une lettre au nom de l'employeur à tous les employés et entrepreneurs canadiens. Le passage suivant est tiré de cette lettre :

> Il y a plusieurs semaines, les Teamsters ont lancé une campagne vigoureuse afin de tenter de syndiquer FedEx Ground Canada. ...
>
> Certains d'entre vous ont encouragé FedEx Ground à jouer un rôle plus actif en répondant aux Teamsters et à certains documents controversés que ce syndicat a distribués. En termes simples, la loi canadienne impose d'importantes restrictions sur ce que nous pouvons dire lors d'une campagne de syndicalisation. Nous nous conformons à la loi et continuerons de nous y conformer.
>
> FedEx Ground préfère composer directement avec ses employés et entrepreneurs plutôt que de faire intervenir les Teamsters dans notre entreprise. Nous estimons que les relations directes que nous avons développées avec les entrepreneurs et les employés de même que les communications ouvertes que nous entretenons avec ceux-ci créent un environnement de travail unique et positif. La décision d'adhérer ou non à un syndicat vous revient et il s'agit d'une décision fort importante. Elle ne doit pas être prise à la légère sans tenir compte des répercussions à long terme; elle ne doit pas non plus reposer sur une campagne de désinformation menée par les Teamsters. Pour survivre, les Teamsters doivent compter sur les revenus tirés des cotisations syndicales; vous devez prendre cela en considération. Un syndicat aura souvent recours à des tactiques de vente pour vous presser de signer une carte d'adhésion et se prévaloir de vos cotisations syndicales. La signature d'une carte représente un vote pour le syndicat, car en vertu de la loi canadienne, le syndicat peut devenir le représentant de tous les employés sans qu'un scrutin soit tenu s'il réussit à amasser les cartes de 50 pour cent des employés plus une carte.
>
> Voici quelques exemples de tactiques de vente employées par le syndicat :
>
> Le syndicat des Teamsters a soutenu qu'il peut vous négocier des salaires plus élevés et de meilleurs avantages. Ce qu'il a omis de vous mentionner, c'est qu'il ne peut forcer l'entreprise à accepter ses requêtes. ... Vous pourriez faire des gains, mais vous pourriez aussi vous retrouver avec les mêmes avantages ou avec moins d'avantages - les augmentations ne sont pas automatiques simplement parce qu'un syndicat entre en jeu.
>
> Les organisateurs des Teamsters se sont présentés à certains de nos établissements avec des affiches qui renferment les mots « dignité » et « respect ». Ces affiches révèlent, à notre avis, à quel point les Teamsters ignorent notre culture. FedEx Ground déploie énormément d'efforts pour créer un milieu de travail positif dans lequel tout le monde est traité avec dignité et respect, et dans lequel tout le monde a une chance équitable de réussir. ...
>
> Nous tenons à ce que vous preniez une décision éclairée. Avant de décider de signer une carte d'adhésion syndicale ou de refuser d'en signer une, n'hésitez pas à examiner très attentivement le taux de réussite des Teamsters, et à vous demander si ce syndicat peut réellement honorer les promesses qu'il vous fait. Renseignez-vous au sujet des cotisations obligatoires, des sanctions pécuniaires et des cotisations spéciales qui pourraient vous être imposées si vous adhérez. De plus, demandez aux organisateurs des

> Teamsters ce qu'ils peuvent légalement vous garantir. Faites vos devoirs car il s'agit de votre décision et de votre avenir.
>
> ... Si vous avez des questions au sujet de ce que vous avez entendu ou lu jusqu'à présent dans le cadre de cette campagne, vous avez le droit de vous renseigner auprès de votre gestionnaire et d'obtenir les faits.
>
> (traduction)

[44] Lors de son témoignage, LR a déclaré que cette lettre avait été distribuée à tous les employés et entrepreneurs canadiens. À ce moment-là, le syndicat s'était rendu à maintes reprises dans plusieurs établissements de FXG, aux quatre coins du pays. Le syndicat avait fait du piquetage à l'extérieur des propriétés de l'employeur et dénigré la marque de ce dernier et la façon dont il traitait ses employés. Ces derniers posaient des questions à leurs gestionnaires et l'employeur désirait démontrer qu'il était respectueux envers ses employés. Aucune réunion n'a été organisée pour expliquer aux employés la lettre du 20 octobre.

[45] RM a déclaré, lors de son témoignage, avoir simplement haussé les épaules à la lecture de la lettre du 20 octobre. Cette lettre, à ses yeux, précisait par écrit le désir qu'avait l'employeur que les employés n'adhèrent pas au syndicat.

[46] DC2 a déclaré que la lettre du 20 octobre lui a été remise lorsqu'il est entré pour effectuer son quart de travail. Il a compris, a-t-il dit, qu'il s'agissait des mêmes choses dont il avait été question dans la lettre du 6 octobre et il a eu la même impression que celle qu'il avait eue pour la lettre précédente : il s'agissait d'une lettre dans laquelle l'employeur exprimait tout simplement son point de vue.

[47] M$^{me}$ Cheryl Harold (CH), une administratrice des services de cueillette et de livraison au service de l'entreprise depuis 2001, a témoigné avoir lu les deux lettres et ne pas s'être sentie forcée de ne pas signer une carte d'adhésion ou intimidée. Les lettres renfermaient le point de vue de l'employeur sur ce qui se passait, a-t-elle déclaré.

[48] Lors de son témoignage, JA a déclaré que la lettre du 20 octobre ne l'a pas offensé et n'a pas influencé sa décision à l'égard du syndicat.

[49] La question que doit trancher le Conseil est de savoir si les lettres des 6 et 20 octobre 2009 de l'employeur, adressées aux employés et aux entrepreneurs de FXG, constituent une ingérence inadmissible dans les affaires du syndicat, en contravention du paragraphe 94(1) du *Code*.

**1 – La position du syndicat**

[50] Le syndicat fait valoir que le contenu des lettres contrevient au paragraphe 94(1) du *Code*, qui interdit à un employeur de s'ingérer dans la formation d'un syndicat.

[51] Il invoque la décision rendue dans *TQS Inc.*, 2008 CCRI 434, dans laquelle le Conseil, dans le cadre d'une demande en vue d'obtenir une ordonnance provisoire, a tenu les propos suivants sur le paragraphe 94(1) du *Code* :

> [31] Le paragraphe 94(1) du *Code* interdit à un employeur d'intervenir dans la représentation des employés par le syndicat. Il protège le droit fondamental d'association prévu à l'article 8 du *Code* et vise à confirmer le rôle représentatif du syndicat à l'endroit des employés membres d'une unité de négociation. Dans l'affaire *Aéroports de Montréal* (1995), 97 di 116 (CCRT n° 1115), le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) a plus précisément mentionné que cette disposition « empêche un employeur de s'ingérer de quelque façon que ce soit ou d'entraver le droit exclusif du syndicat de négocier » (page 123).

[52] Dans *Société canadienne des postes* (1985), 63 di 136 (CCRT n° 544), le Conseil a précisé que la protection offerte en vertu de l'alinéa 94(1)*a*) du *Code* se manifeste de plusieurs façons. Dans cette décision, le CCRT déclare ce qui suit sur cette question :

> ... Cette protection est en fait à l'image des multiples facettes, sans cesse en évolution, que peut prendre cette « liberté(s) fondamentale(s) »... que constitue le droit de se syndiquer. L'alinéa [94(1)*a*)] interdit aussi bien les atteintes volontaires qu'involontaires à ce droit. Sa protection vise à la fois les gestes qui cherchent à miner le statut de l'agent négociateur et ceux qui en ont tout simplement l'effet. Elle s'étend aussi à ceux dont l'impact porte atteinte à l'intégrité de l'unité de négociation que représente le syndicat. Cette protection persiste enfin aussi bien en l'absence qu'en présence d'une convention collective. De tout cela découle le caractère, qualifié plus tôt d'« omnibus », de la protection de l'alinéa [94(1)*a*)]. ...
>
> (page 160)

[53] Plus précisément, le syndicat signale les déclarations dans la lettre du 6 octobre 2009 qui soulèvent le spectre de la crise économique. Il soutient que le commentaire n'a pas été formulé innocemment et qu'il visait à apeurer les employés. Cette allusion mine les efforts de syndicalisation parce que les employés craignent de perdre leur emploi.

[54] Le syndicat signale aussi la mention dans les lettres selon laquelle les employés peuvent communiquer avec un gestionnaire s'ils ne se sentent pas à l'aise en raison des pressions exercées quant à la représentation syndicale. Il s'agit ici, soutient le syndicat, d'une ingérence directe dans les affaires du syndicat.

[55] En ce qui a trait à la lettre du 20 octobre 2009, le syndicat soutient que l'employeur n'était, de toute évidence, pas content des résultats de sa première lettre et que, contrairement à la première lettre, distribuée après que peut-être un ou deux employés avaient posé des questions au sujet de la réponse de l'employeur à la campagne de syndicalisation, il n'est pas établi que cette seconde lettre visait à répondre aux questions des employés.

[56] Le syndicat fait valoir que la mention voulant que le syndicat compte sur le revenu tiré des cotisations syndicales visait à miner la réputation du syndicat.

[57] Le syndicat soutient aussi que les mentions faites dans la seconde lettre sur la question de savoir si le syndicat peut garantir et tenir ses promesses ainsi que sur les cotisations obligatoires, les sanctions pécuniaires et les cotisations spéciales ont outrepassé les limites de ce qui est acceptable, et il prétend que l'employeur est intervenu illégalement dans la bataille.

**2 – La position de l'employeur**

[58] FXG fait valoir que, dans le contexte d'une vaste campagne de communications entreprise par le syndicat, de visites effectuées sur les lieux de travail et de la distribution de documents du syndicat qui renfermaient des promesses de sécurité d'emploi, conjuguée à l'assertion voulant que les employés devaient adhérer au syndicat s'ils désiraient se protéger contre l'employeur, la référence de l'employeur à un ralentissement économique et au fait qu'il n'y a pas eu de congédiement ne constitue pas une menace; il s'agit simplement de faits bien établis au sujet du bon rendement de l'entreprise.

[59] L'employeur soutient qu'il est conforme à l'alinéa 94(2)*c*) du *Code* d'exprimer un point de vue selon lequel il n'a pas besoin d'un syndicat. Il prétend qu'il pouvait légitimement informer les employés que ce sont eux qui décident s'ils veulent adhérer ou non au syndicat et que la signature d'une carte équivaut à un vote pour le syndicat, puisque plusieurs d'entre eux ignorent leurs options et leurs droits.

[60] L'employeur fait valoir que les propos tenus dans la lettre selon lesquels les employés pouvaient communiquer avec un gestionnaire s'ils se sentaient obligés de signer une carte, ne constituent pas une menace ou une influence indue; il s'agit tout simplement d'un fait voulant que l'employeur pratique la politique des portes ouvertes afin de composer avec les préoccupations des employés conformément à sa politique en faveur d'un milieu de travail exempt de harcèlement.

[61] FXG fait valoir qu'aucun des témoins, y compris ceux appelés par le syndicat, ne s'est senti intimidé ou indûment influencé par les lettres.

[62] L'employeur fait remarquer que le *Code* a été modifié en 1999 afin de permettre à l'employeur d'exprimer un point de vue personnel, pourvu qu'il n'utilise pas indûment son influence, ne fasse pas de promesses ou ne recoure pas à l'intimidation ou à la menace. Il fait valoir que l'alinéa 94(2)*c*) du *Code* est conforme à un certain nombre de lois provinciales du travail, et invite le Conseil à se reporter à un certain nombre de décisions qui illustrent la portée de la liberté d'expression qui est autorisée à l'employeur en vertu de dispositions similaires ou identiques.

[63] FXG a attiré l'attention du Conseil sur une décision rendue par la Commission des relations de travail de l'Ontario (la CRTO), à savoir *Greb Industries Limited*, [1979] OLRB Rep. February 89. Dans cette décision, l'employeur a distribué des lettres à tous les employés faisant partie de l'unité de négociation proposée avant la tenue d'un scrutin de représentation. Les Teamsters ont allégué que cela constituait une violation de la *Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario*, L.O. 1995, ch.1, Ann. A (la LRTO), et que le scrutin de représentation ne révélait donc pas les véritables désirs des employés. Le syndicat a soutenu qu'il ne convenait pas que l'employeur formule des commentaires concernant les opérations internes du syndicat. Les remarques de l'employeur sur la sécurité d'emploi étaient considérées comme sous-entendant que la sécurité d'emploi des salariés

pouvait être sérieusement touchée si le syndicat obtenait l'accréditation, parce que l'employeur ne serait pas aussi compétitif sur le marché. Aux yeux du syndicat, il s'agissait d'une menace subtile et d'une influence indue.

[64] La CRTO, en rendant sa décision, a adopté, en partie, le raisonnement suivant :

> 11... La revendication d'un employeur pour faire valoir son point de vue à ses employés est nuancée par les limites imposées à l'article 56, mais celui-ci a le droit d'exprimer ses points de vue et n'est pas confiné à de simples banalités. ...
>
> 14... La partie qui cherche à faire annuler un scrutin de représentation est tenue d'établir que le comportement incriminé a privé les employés de la capacité d'exprimer librement leurs véritables désirs. ...
>
> 16... À notre avis, l'intimée invite ses employés à rechercher la vérité. Quelle objection y a-t-il à chercher à obtenir la vérité? ...
>
> 17... Nous estimons qu'un employé d'intelligence moyenne et doté d'une résilience ordinaire évaluerait par analogie au processus politique et à ses expériences personnelles dans la vie que ce ne sont pas toutes les promesses et les attentes qui se concrétisent. Les déclarations quant à la capacité de l'intimée à demeurer compétitive et celles liées à la sécurité d'emploi ne font qu'exprimer une préoccupation et ne constituent pas, à notre avis, une coercition, de l'intimidation, des menaces, des promesses ou une influence indue. ...
>
> (*Greb Industries Limited*, précitée; traduction)

[65] En guise de conclusion, la CRTO a déclaré que les points de vue que l'employeur a exprimés dans ses lettres à l'intention des employés s'inscrivaient dans le juste milieu existant entre de simples banalités et de l'ingérence et influence.

[66] L'employeur a également fait renvoi à une autre décision de la CRTO, à savoir *Toronto General Hospital*, [1983] OLRB Rep April 607. Dans cette décision, le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (le SEFPO) a présenté une demande d'accréditation à l'égard du personnel paramédical de l'hôpital. Le SEFPO a déposé une plainte de pratique déloyale de travail alléguant que l'employeur avait envoyé des lettres au domicile de chacun des membres de l'unité de négociation, ce qui avait indûment porté atteinte à la capacité des employés de voter librement dans un scrutin de représentation. Un syndicat rival avait envoyé une autre lettre aux employés.

[67] Il était indiqué, dans une des lettres de l'employeur, à quel point il était important de voter et que la décision adoptée par la majorité des votants se répercuterait sur l'ensemble des membres du personnel. Il y était aussi précisé que les salaires et avantages sociaux des employés étaient comparables à ceux des employés paramédicaux syndiqués. Dans la seconde lettre figurait une formule permettant de calculer le montant des cotisations syndicales. Dans la lettre du syndicat rival, il était indiqué que les employés paramédicaux représentaient une faible partie du nombre total de membres du syndicat requérant, et qu'aucune disposition ne permettait de veiller à ce que la même attention soit accordée aux questions touchant les groupes minoritaires qu'à celles touchant les groupes plus nombreux.

[68] La CRTO a rejeté la demande au motif que les communications de l'employeur respectaient les limites de la liberté d'expression.

[69] Dans *Rygiel Home*, [1980] OLRB Rep. March 354, une autre décision de la CRTO, le Syndicat canadien de la fonction publique (le SCFP) a présenté une demande d'accréditation à l'égard d'un groupe d'employés de l'employeur. Le syndicat n'a pas obtenu la majorité des voix et a ensuite tenté de faire annuler les résultats du scrutin. Il s'est plaint que l'employeur avait enfreint la LRTO en faisant parvenir une lettre aux employés qui comportait un paragraphe indiquant que les employés ne devaient pas se laisser berner par des slogans syndicaux qui scandaient que seul le syndicat pourrait leur assurer la sécurité d'emploi. Il était indiqué dans ladite lettre que ce sont vraiment les employés qui créent et contrôlent leur propre sécurité d'emploi, et ce tous les jours, par la façon dont ils s'acquittent de leurs fonctions. La CRTO a conclu que la lettre respectait les paramètres de ce qui est jugé une réponse acceptable d'un employeur à des efforts de propagande syndicale.

[70] L'employeur a aussi fait renvoi à une décision de la Commission du travail du Manitoba (CTM), soit *Marusa Marketing Inc.* and *U.F.C.W., Local 832*, (2000), 63 CLRBR (2d) 141, dont les faits et les questions, a-t-il fait valoir, étaient similaires à ceux que l'on retrouve en l'espèce. Dans cette affaire, le syndicat a déposé une demande de redressement pour pratiques déloyales de travail, alléguant que Marusa Marketing Inc. (Marusa) avait laissé entendre qu'elle fermerait peut-être ses locaux si le syndicat obtenait gain de cause, que Marusa a tenu plusieurs réunions avec les employés auxquelles elle avait, en fait, obligé ces derniers à assister, que Marusa dénigrait le bien-fondé du

syndicat, qu'elle avait congédié deux employés pour leur participation à des activités syndicales et qu'elle avait congédié, à tort, un certain nombre d'employés.

[71] La CTM a rejeté les demandes. Voici ce que la CTM a déclaré pour arriver à ses conclusions :

> ... Dans la décision *Romzap Ltd., précitée*, et à la page 19 [p. 151 CLRBR], nous faisons remarquer ce qui suit :
>
> « 65. ... Ainsi qu'il est indiqué précédemment dans cette décision, la jurisprudence a établi qu'il est tout à fait légitime qu'un employeur, en présence d'une campagne de syndicalisation, exprime qu'il ne veut pas d'un syndicat aux employés; en fait, cette position est souvent la réponse attendue de la part de l'employeur à la perspective de la syndicalisation. »
>
> ...
>
> Nous soulignons aussi les commentaires suivants que la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique a formulés au paragraphe 196, à la page 33 [p. 52 CLRBR] dans la décision *Cardinal Transportation B.C. Inc., précitée* :
>
> « 196. Il semble donc que dans la présente sphère de compétence, comme dans d'autres, la définition de l'intimidation, de la coercition et de l'influence indue dans le contexte des relations de travail est bien établie. À notre avis, elle renferme cet élément fondamental : toute tentative de la part d'un employeur de recourir à une certaine forme de force ou à la menace, ou d'exercer une pression indue ou une contrainte dans le but de contrôler ou d'influencer la liberté d'association des employés. C'est ce que nous entendons par le terme coercition dans la présente décision. »
>
> (*Marusa Marketing Inc.* and *U.F.C.W., Local 832*, précitée, page 155; traduction)

[72] L'employeur fait aussi valoir que le Conseil devrait tenir compte de l'ampleur de la campagne de communications du syndicat dans l'évaluation de la conduite de l'employeur en ce qui a trait à la création et à la distribution de documents écrits; il a invité le Conseil à consulter une décision de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique (CRTCB), *Excell Agent Services Canada Co.* and *I.U.O.E., Local 882* (2003), 96 CLRBR (2d) 161, dans laquelle celle-ci souligne ce qui suit, à la page 80, sur des faits analogues :

> 79. Un autre facteur à évaluer dans l'examen du contexte dans lequel ces déclarations sont faites et de l'incidence probable sur un employé raisonnable sont les moyens utilisés. La façon dont les bulletins ont été remis aux employés atténue jusqu'à un certain point les préoccupations au sujet de l'ingérence. ... le mode privilégié est la mise en circulation de documents écrits. Ce mode de communication est moins envahissant que les réunions à auditoire contraint ou des discussions privées avec les employés.
>
> (traduction)

[73] Dans *Camp Canada Limited.*, [2003] OLRB Rep. October 744, un autre cas auquel a fait renvoi l'employeur, la CRTO a eu l'occasion, une fois de plus, de commenter sur la portée de la liberté d'expression autorisée en vertu de la loi ontarienne. Dans ce cas, la CRTO a conclu que les documents remis aux employés dans leurs enveloppes de paie se situaient dans les limites permises en vertu de l'article 70 de la LRTO, déclarant ce qui suit :

> 57. ... Un employeur peut signaler aux employés les conditions de travail avantageuses dont ils jouissent déjà. Un syndicat, il est vrai, est tout un changement dans une relation employé-employeur. En outre, les conditions d'emploi font finalement l'objet de négociations. ... Ainsi, laisser entendre que la syndicalisation peut entraîner des changements dans les conditions de travail ne constitue pas une menace alors que laisser entendre qu'un vote en faveur du syndicat pourrait donner lieu à des conditions moins satisfaisantes peut constituer une menace. La liste des réalisations dressée par les superviseurs dans cette affaire ne constituait pas une menace signifiant la perte possible de tous les éléments de la liste. En agissant de la sorte, l'employeur voulait faire ressortir la bonne volonté manifestée...
>
> (traduction)

**3 – La conclusion du Conseil**

[74] L'article 94 du *Code* prévoit, en partie, ce qui suit :

> 94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :
>
> *a*) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;
>
> ...
>
> (2) Ne constitue pas une violation du paragraphe (1) le seul fait pour l'employeur :
>
> ...
>
> (*c*) soit d'exprimer son point de vue, pourvu qu'il n'ait pas indûment usé de son influence, fait des promesses ou recouru à la coercition, à l'intimidation ou à la menace.

[75] L'alinéa 94(2)*c*) a été ajouté au *Code* en 1999, à la suite d'une recommandation formulée dans le document *Vers l'Équilibre : Code canadien du travail, Partie I, Révision, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada*, 1995 (le rapport Sims) :

> Opinions exprimées par l'employeur
>
> Nous avons mentionné précédemment que l'employeur doit peser ses paroles et ses actions lorsque les employés décident de leur adhésion à un syndicat. Bien qu'une telle décision doit être prise librement par

> les employés, la loi ne précise pas que l'employeur doive pour autant rester tout à fait silencieux sur cette question. Plusieurs groupes d'employeurs nous ont vivement encouragés à recommander que le *Code* précise leur liberté d'expression.
>
> Le Conseil reconnaît le droit de l'employeur de communiquer et il a établi de quelle façon ce dernier peut l'exercer à la lumière des dispositions qui interdisent son intervention dans la formation du syndicat. Plusieurs provinces ont énoncé ce droit expressément dans la loi et nous recommandons qu'une disposition semblable soit intégrée dans le *Code*. Ajoutons qu'une telle disposition ne restreindrait en rien le droit exclusif du syndicat de représenter les employés.
>
> RECOMMANDATION
>
> Que le paragraphe 94(2) soit modifié par l'addition d'un alinéa où il serait précisé que le fait, pour un employeur, d'exprimer ses points de vues ne constitue pas une violation du paragraphe (1), pourvu que l'employeur n'ait pas indûment usé de son influence, fait des promesses ou recouru à la coercition, à l'intimidation ou à la menace.
>
> (page 71)

[76] Dans *Air Canada*, 2001 CCRI 131, le transporteur aérien a envoyé un communiqué aux agents de bord pour leur faire part de la décision de leur syndicat de refuser le montant forfaitaire non renouvelable de 25 millions de dollars qui leur était offert dans la foulée de la fusion d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien international. L'agent négociateur des agents de bord a déposé une plainte auprès du Conseil selon laquelle il y avait eu des communications inacceptables de la part du PDG du transporteur aérien.

[77] Le Conseil, en concluant qu'il ne s'agissait pas de communications inacceptables, a commenté comme suit la modification apportée à l'article 94 du *Code* en 1999 :

> [24] Cette disposition, qui figure depuis peu dans le *Code*, trouve écho dans les lois provinciales sur les relations de travail comme celles de l'Alberta et de l'Ontario. Les commissions des relations de travail de ces provinces ont généralement interprété les termes « exprimé » et « influence, promesses, coercition, intimidation ou menace » indus au sens propre, créant ainsi un critère factuel d'une assez grande simplicité ... Par conséquent, si, en s'appuyant sur les faits, le Conseil en arrive à la conclusion qu'une communication est en réalité l'expression d'un point de vue personnel, et que l'employeur n'a pas indûment usé de son influence, fait des promesses ou recouru à la coercition, à l'intimidation ou à la menace, cette communication devrait être visée par l'exception prévue à l'alinéa 94(2)*c*) et être réputée ne pas contrevenir au *Code*.

[78] Dans *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2005 CCRI 315, les Travailleurs unis des transports ont déposé des plaintes de négociation de mauvaise foi et de pratique déloyale de travail auprès du Conseil, y compris une plainte selon laquelle le chef de la direction avait fait des

déclarations qui étaient contraires au *Code*. Après avoir examiné les communications contestées, le Conseil a conclu ainsi :

> [100] En l'espèce, le Conseil est d'avis que les vues de M. Harrison rapportées dans le magazine BUSINESS étaient nuancées. Il parle d'un « rêve », ce qu'on peut interpréter comme une liste de souhaits, et décrit comment une productivité accrue permettrait d'obtenir de meilleurs résultats. Il n'y a rien de coercitif, d'intimidant, de menaçant ni de la nature d'une influence induc dans son souhait d'échanger la sécurité d'emploi contre l'abandon des règles de travail. Il s'agit d'opinions personnelles qu'il est en droit d'exprimer en sa qualité de chef de la direction d'une importante société internationale. ... On ne peut pas considérer que les opinions rapportées dans cet article menacent la représentation des employés par le syndicat.

[79] Dans *Hameau de Kugaaruk*, 2010 CCRI 502, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a déposé une plainte de pratique déloyale de travail au cours de la procédure d'accréditation concernant les communications du Hameau avec ses employés. L'administrateur principal par intérim du Hameau a distribué une lettre à tous les employés, laissant sous-entendre qu'ils pourraient perdre les avantages liés à certaines pratiques de travail si le syndicat était accrédité à titre d'agent négociateur. Le Conseil a conclu que, même si l'alinéa 94(2)*c*) accorde une certaine liberté de parole à l'employeur, la lettre allait au-delà des communications autorisées en vertu du *Code* étant donné que la possibilité d'une perte de pratiques existantes en milieu de travail pourrait avoir une incidence grave sur les employés et l'exercice de leurs libertés fondamentales en vertu du *Code*.

[80] Bien que l'alinéa 94(2)*c*) figure depuis relativement peu de temps dans le *Code*, il trouve écho dans diverses législations provinciales sur les relations du travail. Règle générale, les commissions des relations de travail provinciales ont interprété les termes coercition, intimidation, menaces et promesses au sens propre, ce qui a donné lieu à un critère factuel d'une assez grande simplicité : si, en s'appuyant sur les faits, il est conclu qu'une communication est en réalité l'expression d'un point de vue personnel et que l'employeur n'a pas recouru à la coercition, à l'intimidation ou aux menaces, usé indûment de son influence, ou fait des promesses, alors cette communication devrait être visée par l'exception prévue à l'alinéa 94(2)*c*). Ces décisions fondées sur des dispositions statutaires comparables aident à résoudre les questions soulevées en l'espèce.

[81] Le Conseil, à partir de la jurisprudence, tire les principes non exhaustifs qui sont énoncés ci-dessous :

– Un employeur a le droit d'exprimer son point de vue et n'est pas confiné à de simples banalités. Il y a un juste milieu, entre de simples banalités et l'ingérence et l'influence indue, qui permet à l'employeur d'exprimer librement son point de vue.

– En évaluant le comportement de l'employeur, le Conseil devrait chercher à établir si ledit comportement a porté atteinte à la capacité des employés d'exprimer leurs véritables désirs. Autrement dit, le comportement de l'employeur a-t-il privé les employés de la capacité d'exprimer leurs véritables désirs de décider d'adhérer ou non au syndicat?

– La définition de l'intimidation, de la coercition et de l'influence indue dans le contexte des relations de travail renferme l'élément fondamental suivant : le recours à une certaine forme de force ou à la menace, ou le fait d'exercer une pression indue ou une contrainte dans le but de contrôler ou d'influencer la liberté d'association des employés.

– Le fait qu'un employeur ne désire pas de syndicat et qu'il exprime son opinion en ce sens ne constitue pas nécessairement une violation du *Code*; il faut procéder à une analyse factuelle afin de déterminer si la manière dont cette opinion est exprimée renferme un élément de coercition ou d'intimidation, des menaces ou des promesses, ou une influence indue.

– Le Conseil devrait tenir compte du contexte dans lequel les déclarations sont faites et l'incidence probable sur un employé raisonnable des moyens utilisés. Le mode privilégié est la mise en circulation de documents écrits. Ce mode de communication est moins envahissant que les réunions à auditoire contraint ou des discussions privées avec les employés.

[82] Le Conseil conclut, en fait, que les lettres des 6 et 20 octobre 2009 n'ont, en réalité, pas intimidé les employés ou exercé une influence indue sur ceux-ci. Aucun des témoins cités par les parties, y compris les organisateurs à l'interne, n'a dit qu'il avait été intimidé par la lettre. RM a déclaré que la première lettre l'avait réjouie, parce que cela signifiait que le syndicat frappait à la porte et qu'elle avait hâte d'adhérer au syndicat. En fait, la lettre a joué pour elle le rôle d'un catalyseur; elle l'a incitée à communiquer avec le syndicat et à commencer la campagne de syndicalisation des adjoints administratifs.

[83] Le Conseil conclut, en appliquant le critère factuel simple énoncé ci-dessus, que le contenu des lettres des 6 et 20 octobre 2009 respecte les limites de la liberté d'expression prévue par l'alinéa 94(2)*c*) et ne constitue pas une violation du *Code*.

**B–Allégation selon laquelle l'un des gestionnaires aurait dit à une employée en novembre 2009 que FedEx fermerait l'établissement si le syndicat était accrédité, intimidant ainsi les employés en contravention du *Code***

[84] M^me^ Crystal Todd (CT), une manutentionnaire de colis à temps partiel au service de FXG depuis quatre ans, et une organisatrice à l'interne du syndicat, a témoigné au sujet d'une discussion qu'elle a eue avec son gestionnaire, M. Devin Elliott (DE), après un de ses quarts de travail à la fin novembre 2009. Elle a déclaré lui avoir demandé, à titre confidentiel, ce qui se passerait si le syndicat était accrédité; elle allègue qu'il lui aurait alors répondu : « Si le syndicat était accrédité, ils fermeraient l'établissement, car ce serait beaucoup plus facile que de rivaliser avec un syndicat. » (traduction). CT a déclaré qu'elle s'était adressée à DE à titre confidentiel parce qu'elle estimait qu'il lui répondrait en toute franchise et qu'elle entretenait une bonne relation de travail avec lui. CT a déclaré qu'elle avait discuté avec RM, plus tard le même jour, au sujet de ce que DE avait dit.

[85] Pendant le contre-interrogatoire, CT s'est fait demander quels étaient les mots exacts qu'avait employés DE. Elle a répondu : « Si le syndicat parvenait à mettre les pieds dans FedEx, ils fermeraient l'établissement. » (traduction). Elle a reconnu qu'il ne s'agit pas de la même réponse qu'elle a donnée lors de l'interrogatoire principal. En contre-interrogatoire, CT a déclaré qu'elle n'était pas certaine que DE lui avait dit « car ce serait beaucoup plus facile que de rivaliser avec(sans) un syndicat. » (traduction). Elle a reconnu que cela faisait presque un an que la conversation avait eu lieu, et qu'il lui était difficile de se rappeler les mots exacts qu'il a utilisés et qu'elle n'était donc pas certaine.

[86] On a montré à CT l'affidavit en date du 3 février 2010, déposé devant le Conseil dans le cadre des procédures, dans lequel elle atteste que DE a à peu près dit ce qui suit : « Si cela arrive, mais ça n'arrivera pas parce que FedEx va fermer l'établissement. » (traduction). D'après elle, sa réponse

lors de son témoignage était la même que celle-ci, même si les mots n'étaient pas tout à fait identiques.

[87] CT n'était pas en mesure de préciser la date ou le jour de la semaine où avait eu lieu la discussion, mais a confirmé qu'elle était survenue peu de temps avant qu'elle ne termine son quart de travail. En premier lieu, elle s'était adressée à DE pour lui demander s'il y avait des heures supplémentaires à faire ce jour-là et il avait répondu par l'affirmative. Elle s'est alors dirigée vers l'aire de transit, puis est revenue sur ses pas; il était seul et elle lui a d'abord posé une question au sujet du transit. Elle l'a questionné, a-t-elle précisé, au sujet de la nouvelle façon de procéder avec les colis visés par un formulaire Y50 et il lui a clarifié un récent changement apporté au niveau de la procédure qu'elle ne comprenait pas.

[88] Elle a témoigné que la conversation a ensuite changé et que DE lui a fait un commentaire au sujet de son implication avec le syndicat et c'est alors qu'elle lui a demandé ce qui se produirait si le syndicat était accepté.

[89] CT a reconnu qu'elle ne pouvait se rappeler les mots exacts que DM avait employés au sujet de sa participation au syndicat et a convenu que ce commentaire ne figurait pas dans l'un des documents au dossier que possédait le Conseil, ni dans son affidavit du 3 février 2010 concernant l'incident. Elle a déclaré qu'il avait fait un commentaire qui a ouvert la porte à sa question. Elle a témoigné avoir répondu au commentaire de DE au sujet du syndicat avec stupeur.

[90] Elle s'est de nouveau fait demander quant avait eu lieu la conversation avec DE, puisqu'elle avait déclaré lors de son témoignage que c'était à la fin novembre. La plainte de pratique déloyale de travail déposée le 3 décembre 2010 indiquait que la conversation était survenue au début de novembre et son affidavit indiquait à la mi-novembre. Elle a répondu qu'elle n'arrivait pas à se rappeler exactement la date et l'heure.

[91] Elle s'est encore une fois fait questionner au sujet de son affidavit, dans lequel il était indiqué : « le dimanche 22 novembre 2009, j'ai répété cela à M$^{me}$ Reshma Mahabir. » (traduction). On lui a demandé si elle avait fait part de sa conversation à RM ce jour-là, comme elle l'a précisé lors de son

témoignage, ou le dimanche suivant, tel qu'indiqué dans son affidavit. CT a reconnu qu'elle avait témoigné avoir répété l'information à RM un soir de semaine autre que le vendredi. Lorsque l'occasion lui a été donnée de clarifier laquelle des déclarations était exacte, elle a répondu que c'était celle qui figurait dans l'affidavit.

[92] DE est un gestionnaire de tri au centre de Mississauga; il est au service de FXG depuis octobre 2006. Au cours du mois de novembre 2009, il travaillait à titre de gestionnaire du service, assigné au quart de travail de 15 h 30 à 19 h 30. En novembre 2009, il commençait à travailler à environ 14 h 30. Il y avait 16 manutentionnaires de colis qui relevaient de sa responsabilité à ce moment-là; leur quart de travail débutait à 15 h 30. CT était du nombre. Elle avait commencé à travailler pour lui le 5 octobre 2009, pendant le quart de jour. Avant cela, elle avait travaillé pendant le quart de travail du crépuscule débutant à 19 h 30.

[93] DE nie que la conversation alléguée par CT ait eu lieu et déclare qu'il n'a jamais eu de conversation de cette nature avec quelque employé que ce soit. Il n'invoquerait pas la menace de la fermeture du centre. Il a témoigné n'avoir jamais fait ce commentaire à quiconque, à quelque moment que ce soit, parce qu'il savait qu'il pourrait se retrouver dans le pétrin s'il l'avait fait. Il a été mis au courant de l'allégation plusieurs mois après novembre 2009, lorsque JM l'a appelé dans son bureau.

[94] DE a expliqué que les colis Y50 sont des colis qui sont signalés par les douanes et conservés dans une zone du centre assujettie à la douane. Les employés qui travaillent comme manutentionnaires de colis expédiés vers le nord traitent des colis de ce genre tous les jours. Il y a plus d'une centaine de colis de ce genre chaque jour. En novembre 2009 ou par après, il n'y a eu aucun changement opérationnel dans la façon dont les colis de type Y50 étaient traités. Il y avait eu un changement dans la façon de traiter ces colis en avril 2009, en raison de rénovations effectuées à l'établissement.

[95] En contre-interrogatoire, DE s'est fait demander comment il savait qu'un gestionnaire ne devrait pas menacer des employés relativement à la syndicalisation. À un moment donné au cours de

l'automne de 2009, a-t-il répondu, l'employeur avait fait part de cette restriction à tous les gestionnaires.

[96] La question que doit trancher le Conseil est de savoir si la déclaration attribuée à DE a réellement été faite, et le cas échéant, si elle constituait une violation du *Code*.

**1 – La position du syndicat**

[97] Le syndicat prétend que le témoignage de CT est crédible et que la déclaration alléguée de DE, selon laquelle l'employeur fermerait le centre si le syndicat était accrédité, constitue une violation du *Code*. Il prétend qu'il n'est pas surprenant que DE n'admette pas devant le Conseil avoir fait ladite déclaration, car l'employeur serait mécontent. Le syndicat fait valoir que le témoignage de CT sonne vrai.

**2 – La position de l'employeur**

[98] L'employeur soutient que le récit de CT devrait susciter beaucoup de préoccupations de la part du Conseil. Au nombre des préoccupations se trouvent notamment : la raison pour laquelle CT s'est initialement renseignée auprès de DE au sujet du changement de procédure pour le marquage des colisY50, alors que le changement est survenu en avril 2009 et non en novembre; les divergences quant au moment où s'est déroulée la conversation alléguée; et les différences dans le témoignage de CT lors de l'interrogatoire principal, en contre-interrogatoire et dans un affidavit précédent, quant aux mots qu'avait supposément employés DE.

**3 – La conclusion du Conseil**

[99] CT a livré son témoignage concernant sa discussion avec DE avec confiance et assurance. Elle a déclaré, lors de son témoignage, qu'au terme de l'un de ses quarts de travail à la fin de novembre 2009, elle avait posé des questions à DE au sujet du transit et d'une nouvelle procédure pour la manutention des colis de type Y50 avant de le questionner au sujet de la syndicalisation. Puisque c'était la raison pour laquelle CT avait tout d'abord entamé la conversation avec DE, le

Conseil se demande si la discussion alléguée concernant le syndicat s'est bel et bien déroulée au moment allégué, vu que le dernier changement à la procédure de manutention des colis Y50 remontait à avril 2009. Le moment où s'est déroulée la conversation est important, puisque la campagne de syndicalisation avait débuté en septembre 2009 et s'est conclue avec le dépôt de la demande d'accréditation le 12 février 2010.

[100] Les souvenirs de CT quant au moment où s'est déroulée la conversation avec DE sont également altérés par la contradiction, lors de son témoignage, quant au moment où elle a rapporté le contenu de la discussion aux autres organisateurs à l'interne, notamment à RM. Lors de son témoignage de vive voix, CT a déclaré avoir rapporté la conversation le jour même, un jour de semaine, lorsqu'elle a téléphoné à RM à l'aide de son téléphone cellulaire, alors qu'elle était à bord de l'autobus et qu'elle se rendait au métro après son quart de travail. Ce témoignage contredisait son affidavit, dans lequel CT a déclaré avoir rapporté la conversation à RM un dimanche. CT a laissé entendre que la conversation s'est déroulée tantôt au début de novembre, tantôt à la mi-novembre ou encore à la fin de novembre, pendant les procédures devant le Conseil. Les mots qu'elle a attribués à DE lors de l'interrogatoire principal étaient différents de ceux qu'elle lui a attribués en contre-interrogatoire, et ceux-ci différaient des mots attestés comme étant authentiques dans l'affidavit. Ces facteurs contradictoires sèment un doute quant à la probabilité que la déclaration ait été faite au moment crucial où elle a supposément été faite durant la campagne de syndicalisation, et à savoir si elle été faite.

[101] Quoi qu'il en soit, même si la déclaration attribuée à DE a été faite en novembre 2009, le Conseil estime qu'elle ne constitue pas une violation du *Code*. CT a déclaré qu'elle s'est renseignée auprès de DE « à titre confidentiel » (traduction) parce qu'elle estimait qu'il lui répondrait en toute honnêteté. DE était au courant de la campagne de syndicalisation et des restrictions quant aux déclarations que pouvaient faire les gestionnaires durant une campagne de ce genre. Les circonstances décrites par CT donnent à penser qu'il s'agissait d'une discussion confidentielle entre deux collègues de travail, si une telle déclaration a été faite. Lors de son témoignage, CT n'a pas déclaré avoir été intimidée par la déclaration ou avoir dû cesser d'appuyer le syndicat en raison de cette déclaration. La déclaration alléguée était un événement ponctuel; elle n'était pas censée être entendue par les employés de FXG ni leur être communiquée. Elle a été faite au cours d'une

conversation qualifiée de confidentielle entre deux personnes qui entretenaient une bonne relation de travail. Par conséquent, le Conseil ne peut conclure que la déclaration, si elle a été faite, visait à intimider ou menacer un employé de FXG, ou qu'elle a eu cet effet.

**C – Allégation selon laquelle des représentants de la direction ont tenu des réunions à auditoire contraint et se sont ingérés dans la campagne de syndicalisation**

[102] Le syndicat allègue que des représentants de FXG ont tenu des réunions à auditoire contraint en présence des adjoints administratifs les 23 et 24 novembre 2009, réunions qui ont intimidé les employés et incité certains employés à retirer leur appui au syndicat. Il allègue que, lors des réunions, l'employeur a informé les employés que l'entreprise disposait d'une politique interdisant la sollicitation syndicale en tout temps à l'intérieur et à l'extérieur des locaux de l'entreprise, parce que cela constituait du harcèlement, qu'une enquête serait menée et que des mesures appropriées seraient prises si une telle sollicitation se produisait.

[103] En outre, le syndicat allègue que RM a demandé, lors de la réunion du 23 novembre 2009, si l'employeur fermerait le centre en raison de la syndicalisation et que le gestionnaire LR a refusé de répondre à la question. Le syndicat allègue que LR a dit aux employés présents à la réunion qu'ils pouvaient demander au syndicat que leur soit retournée leur carte d'adhésion et leur a indiqué l'adresse d'un site Web (adresse URL) qui renfermait de l'information à cet égard. Ce dernier a aussi invité ceux et celles qui avaient des questions à consulter leurs gestionnaires pour obtenir de plus amples renseignements.

[104] RM a témoigné avoir été convoquée par son gestionnaire le 23 novembre 2009, soit un jour normal de travail, à assister à une réunion impromptue de l'ensemble du personnel administratif au bureau de Gateway. Tous les employés des services administratifs qui étaient au travail étaient présents, ainsi que plusieurs gestionnaires, notamment JM, LR, M$^{me}$ Tara Darby (TD) et M$^{me}$ Sabrina Suite (SS). Aux dires de RM, de 20 à 30 personnes étaient présentes et LR présidait la réunion.

[105] Selon le témoignage de RM, LR a déclaré que l'employeur devait composer avec une campagne de syndicalisation menée par un tiers. Il a ajouté que l'employeur appréciait ses employés

et les communications qu'il avait avec eux, et que l'entreprise préférerait composer avec eux directement plutôt qu'avec un tiers. Il a aussi dit que l'employeur avait reçu des plaintes de collègues de travail qui avaient été contactés à leur domicile et invités à adhérer au syndicat. LR a indiqué que l'employeur dispose d'une politique interdisant la sollicitation à laquelle ses employés sont assujettis. Si les employés estiment qu'ils sont harcelés à leur domicile, l'employeur croit que cela relèverait de la politique en faveur d'un milieu de travail exempt de harcèlement.

[106] RM a déclaré, lors de son témoignage, qu'elle a levé la main et demandé s'il était illégal qu'elle reçoive un appel chez elle et soit invitée à se joindre à un syndicat. LR a répondu que non. Elle a ensuite demandé ce qui arriverait si elle recevait un appel de quelqu'un qui commençait à lui parler d'un syndicat et qu'elle n'exprime pas qu'elle est mal à l'aise, mais qu'elle se plaigne ensuite auprès de l'employeur. LR a dit que l'employeur mènerait une enquête et réglerait l'affaire en conséquence.

[107] RM a informé LR que l'un des gestionnaires avait dit que l'employeur fermerait le centre si le syndicat était accrédité, et elle lui a demandé si c'était « ce à quoi nous devons nous attendre si nous adhérons à un syndicat? » (traduction). LR aurait répondu : « Nous sommes responsables de la logistique de cette entreprise et c'est pour faire ce travail que nous sommes ici. » (traduction). Elle a témoigné avoir alors dit : « Je pense qu'il s'agit là d'une préoccupation légitime, si je signe une carte et que FedEx ferme la place. » (traduction). En guise de réponse, LR a dit qu'il avait déjà répondu à la question.

[108] Lors de son témoignage, RM a déclaré que LR a ensuite parlé d'un site Web qui renfermait de l'information sur la façon de procéder pour demander que soient retournées les cartes d'adhésion, puis a indiqué que les employés pouvaient se renseigner auprès de leur gestionnaire à propos de ce site Web. RM a témoigné s'être sentie mal à l'aise qu'on l'ait écartée ainsi devant ses pairs. Elle s'est sentie intimidée comme si elle avait fait quelque chose de mal en voulant se joindre à un syndicat.

[109] RM a par la suite communiqué avec M. John Hull, l'organisateur du syndicat. D'après les témoignages de M. Hull et de RM, il est devenu plus difficile, après les réunions de novembre, de

convaincre des employés de signer une carte d'adhésion au syndicat. En contre-interrogatoire, toutefois, M. Hull a admis que le CCT ne ciblait pas précisément les adjoints administratifs de FXG, et qu'il a en fait recruté de nouveaux membres après les réunions.

[110] En contre-interrogatoire, RM a reconnu qu'elle avait rencontré le syndicat et reçu des directives sur la façon de faire signer les cartes et de mener une campagne avec succès. Elle a admis qu'elle connaissait l'existence du syndicat depuis plusieurs années. On a laissé entendre qu'elle savait que les employeurs ne pouvaient recourir à des menaces, de la coercition ou de l'intimidation auprès des employés et, que si un employeur menaçait la sécurité d'emploi et qu'il venait annoncer qu'il fermerait l'entreprise, cela pourrait constituer une violation grave du *Code*. Elle n'a pas dit le contraire.

[111] Pendant le contre-interrogatoire, il a été proposé à RM que cette réunion ne portait pas sur la question de savoir si l'entreprise restait ouverte ou fermait ses portes, et que c'est elle qui avait fait mention de la fermeture du centre d'abord. Il a été soutenu qu'elle avait reçu une directive de la part du syndicat de poser la question. Elle a répondu que non, puisqu'elle n'avait pas prévu la réunion.

[112] DC2, un adjoint administratif et organisateur interne pour le syndicat, a témoigné que le 23 novembre, il était dehors, affairé à déplacer des remorques, lorsque l'une des gestionnaires, M^me^ Felicity Breiter (FB), lui a demandé d'assister à une réunion dans le bureau des services administratifs. Tous les adjoints administratifs à temps plein et ceux à temps partiel travaillant l'après-midi étaient présents, et il a aussi vu un certain nombre de gestionnaires. Il a témoigné que LR présidait la réunion; celui-ci a parlé des politiques de l'entreprise concernant la sollicitation et interdisant le harcèlement. Plusieurs employés ont, semble-t-il, allégué avoir reçu des appels à leur domicile et avoir été harcelés pour signer des cartes d'adhésion syndicale. Il a témoigné que RM, ainsi que d'autres employés, avaient posé des questions lors de la réunion. Il n'a pas été en mesure de préciser les questions, car il était davantage intéressé à entendre les réponses de LR. DC2 a témoigné que ce dernier a dit que des employés avaient avisé la direction qu'ils recevaient des appels et étaient harcelés à leur domicile. LR a déclaré que la fermeture de l'entreprise reposerait sur la rentabilité et la logistique, et non sur la syndicalisation des employés.

[113] LR a indiqué que, pendant la période en question, il était responsable de tous les aspects des ressources humaines concernant les activités canadiennes de FXG. Même si son bureau se trouvait à quelque 10 kilomètres du centre d'affaires de Toronto, il passait énormément de temps au centre. La réunion du 23 novembre 2009, a-t-il témoigné, a été organisée en raison de préoccupations dont lui avaient fait part des employés qui avaient été contactés au travail et à domicile et invités à adhérer au syndicat. Ils ont dit qu'ils se sentaient harcelés et intimidés et que cela les affectait au travail. LR a témoigné que la réunion avait pour but de s'assurer que les employés connaissaient les politiques actuelles de l'entreprise et qu'ils savaient qu'ils avaient le choix. Le message qu'il voulait transmettre aux employés, a dit LR, était que certains employés avaient soulevé ces préoccupations auprès de l'employeur, que l'entreprise disposait d'une politique portant sur la sollicitation et la distribution de documents, et d'une politique en faveur d'un milieu de travail exempt de harcèlement régissant la conduite des employés, et qu'elle s'attendait à ce que les politiques soient respectées. LR a témoigné qu'il lui incombait de discuter de la question avec les employés puisqu'il était responsable de la fonction des RH au Canada; il lui est arrivé auparavant d'avoir des rencontres avec ce groupe.

[114] Les adjoints administratifs qui travaillaient cet après-midi-là, ainsi que des représentants de la direction, à savoir JM, SS et M. George Rajic (GR), étaient présents à la réunion du 23 novembre 2009. LR a avisé les adjoints administratifs que des employés avaient exprimé des préoccupations à l'employeur du fait d'être contactés par le syndicat au travail et à domicile. LR leur a dit que les personnes ont le droit d'adhérer ou non à un syndicat, mais que l'entreprise disposait d'une politique portant sur la sollicitation et la distribution de documents, ainsi que d'une politique concernant ce que constitue une conduite acceptable. Il a déclaré que les individus qui se sentaient intimidés ou menacés pouvaient s'adresser au syndicat ou au Conseil, mais que les gestionnaires ne pourraient pas les aider avec ça, qu'ils devraient se débrouiller seuls. Aux dires de LR, il a aussi parlé de la politique en faveur d'un milieu de travail exempt de harcèlement et du site internet de l'employeur, où se trouvent toutes les politiques de l'employeur. LR a nié avoir fourni l'adresse URL d'un site Web renfermant de l'information sur la façon de procéder pour que soit retournée une carte d'adhésion.

[115] Selon le témoignage de LR, la réunion a duré une quinzaine de minutes. Les employés lui ont posé un certain nombre de questions, notamment RM, qui a demandé si FXG fermerait ses portes si le syndicat était accrédité. LR a témoigné lui avoir répondu que les décisions de FXG d'ouvrir, de fermer ou de déménager un établissement ne reposent pas sur le fait qu'il existe ou non un syndicat, mais qu'elles reposent sur la rentabilité, la stratégie et la position au sein du marché. Selon le témoignage de LR, RM a de nouveau posé la question et il lui a répondu de la même manière. Il a affirmé avoir répondu ainsi parce que c'était la vérité; il savait que tous ceux qui étaient présents dans la salle attendaient sa réponse et il voulait qu'ils entendent tous clairement sa réponse à la question. Étant donné son expérience avec les syndicats, il s'attendait à ce que la question soit soulevée durant la campagne de syndicalisation; il était donc préparé à y répondre. LR a dit qu'il était conscient que sa réponse pouvait avoir de sérieuses répercussions. Lors de son témoignage, il a déclaré que la réunion avait pour but d'informer les employés que des préoccupations avaient été portées à l'attention de l'employeur et que l'entreprise disposait de politiques dont les employés devaient être au courant.

[116] Lors de son témoignage, JM a déclaré qu'il était présent à la réunion du 23 novembre tenue en présence des adjoints administratifs. La direction avait reçu des plaintes de certains employés, et la réunion avait pour but de traiter de l'application de la politique de l'employeur en faveur d'un milieu de travail exempt de harcèlement et de la politique portant sur la sollicitation et la distribution de documents. L'atmosphère au début de la réunion, selon lui, était semblable à celle que l'on retrouve dans toute autre réunion, mais elle est devenue tendue lorsque des questions ont été posées au sujet de la fermeture du centre. La direction ne voulait rien dire d'incorrect, ne voulait pas enfreindre la loi ni faire la mauvaise chose. Il a déclaré que LR n'a pas parlé d'un site Web antisyndical, mais qu'il a plutôt parlé du réseau intranet interne, où les employés pouvaient consulter en ligne les politiques de l'entreprise. Lorsqu'on a demandé pourquoi la réunion du 23 novembre avait été convoquée si rapidement, JM a déclaré qu'il y avait eu de nombreuses plaintes de la part d'employés prétendant être victimes de harcèlement et que l'employeur avait décidé, après avoir reçu une autre plainte le 23 novembre 2009, de dissiper tout de suite les préoccupations et avait donc convoqué la réunion.

[117] Lors de son témoignage, RM a déclaré que le lendemain de la réunion du 23 novembre, plusieurs employés à temps partiel qui n'étaient pas présents à la réunion ou qui étaient partis avant midi ce jour-là ont été convoqués à une réunion. JM a confirmé qu'il a rencontré, le 24 novembre 2009, les adjoints administratifs qui n'étaient pas présents à la réunion tenue l'après-midi précédent afin de leur communiquer le même message, et c'est ce qu'il a fait. Aucune question ne lui a été posée, et la réunion n'a duré que trois ou quatre minutes.

[118] Le syndicat n'a présenté aucun élément de preuve de ce qui est ressorti de la réunion du 24 novembre.

[119] Lors de son témoignage, RM a aussi dit s'être rendu compte, à la suite de la réunion du 23 novembre 2009, que les gestionnaires venaient plus souvent sur le lieu de travail. Elle a allégué avoir vu les cadres supérieurs BW et Mike Panasiak (MP) apporter des beignes aux employés et leur parler plus souvent qu'à l'habitude.

[120] La question que doit trancher le Conseil est celle de savoir si les réunions tenues par l'employeur les 23 et 24 novembre 2009 constituaient de l'ingérence dans la formation du syndicat ou une tentative d'intimidation ou de coercition pour empêcher les employés de se syndiquer.

**1 – La position du syndicat**

[121] Le syndicat a soutenu que tout allait bien avec la campagne de syndicalisation au centre de Toronto jusqu'à la fin de novembre 2009. Selon les observations du syndicat, sa campagne est tombée au point mort à la fin novembre après les deux réunions à auditoire contraint. Il allègue que l'employeur tient habituellement des réunions le jeudi et qu'il les planifie à l'avance. Ces deux réunions ont été convoquées à court préavis; elles ont eu lieu durant les heures de travail et la présence était obligatoire. Le syndicat allègue que l'employeur est directement intervenu dans la campagne de syndicalisation lorsqu'il a tenu ces réunions à auditoire contraint avec les adjoints administratifs.

[122] Bien qu'il y ait eu des éléments de preuve contradictoires quant à savoir qui était présent et ce qui s'est passé, le syndicat soutient qu'il existe des éléments communs dans les témoignages. La réunion a été tenue à court préavis; elle avait trait aux activités de recrutement du syndicat; il a été fait mention d'employés recevant des appels à domicile; une menace implicite de mesures disciplinaires planait; RM a posé des questions à LR à propos de la fermeture possible de l'établissement. Le syndicat soutient que le refus de LR de répondre directement à la question de RM laissait entendre que l'employeur fermerait advenant la réussite de la campagne de syndicalisation. Il allègue que les réunions de novembre ont eu un effet paralysant sur la campagne de recrutement puisque des personnes ont refusé de signer des cartes d'adhésion et que certaines ont demandé que leur carte leur soit retournée.

[123] Malgré le déni de l'employeur au sujet de diverses discussions et déclarations, le syndicat prétend que les témoins représentant le syndicat sont plus crédibles, et que le Conseil devrait privilégier leurs témoignages.

**2 – La position de l'employeur**

[124] L'employeur rejette l'interprétation faite par le syndicat au sujet des réunions de novembre, et soutient que les réunions entre des gestionnaires et des employés de FXG font partie de l'engagement normal de l'employeur à assurer des communications ouvertes et honnêtes. Il fait valoir que FXG a convoqué les réunions en novembre simplement pour informer les employés de l'existence des politiques actuelles de l'employeur, à la suite de plaintes d'employés qui ont déclaré se sentir harcelés et forcés de signer une carte d'adhésion au syndicat.

[125] L'employeur nie que FXG dispose d'une politique interdisant la sollicitation syndicale dans les locaux de l'entreprise ou à l'extérieur de ses locaux. Au contraire, comme l'employeur l'a expliqué lors des réunions tenues en novembre, les discussions au sujet des syndicats, y compris la sollicitation de membres, sont permises tant au travail qu'à l'extérieur du travail, pourvu que l'activité ne dérange pas le travail des employés, ni ne constitue de l'intimidation illicite.

[126] FXG soutient que, contrairement à l'allégation du syndicat voulant que LR ait refusé de répondre à la question de RM ayant trait à la fermeture possible de l'établissement de Toronto, LR a répondu directement à la question en expliquant que la décision de FXG de fermer un établissement ne repose pas sur le fait que les employés sont représentés ou non par un syndicat, mais sur la rentabilité, les objectifs stratégiques et la position de l'entreprise au sein du marché.

[127] En ce qui concerne les allégations selon lesquelles la présence des gestionnaires s'est accrue à l'établissement de Gateway à la suite des réunions tenues en novembre, TD, qui était la gestionnaire des relations avec les employés à cet établissement durant la campagne de syndicalisation, a témoigné que la présence à l'établissement des cadres supérieurs n'était pas inhabituelle puisque les bureaux de direction du district se trouvaient à seulement 12 minutes de là. La haute direction a précisément pour mandat de promouvoir l'engagement des employés. Elle a affirmé qu'il n'était pas rare que la haute direction soit présente lorsqu'il y avait des préoccupations comme celles qui ont été soulevées par des employés qui s'estimaient victimes d'intimidation tant à domicile qu'au travail.

**3 – La conclusion du Conseil**

[128] Le Conseil conclut, selon la prépondérance des probabilités, que les réunions tenues les 23 et 24 novembre 2009 ont été convoquées pour répondre aux préoccupations signalées par certains employés à la direction, selon lesquelles ils se sentaient harcelés et intimidés par la campagne de syndicalisation. L'employeur désirait informer les employés des politiques de l'entreprise, à savoir la politique portant sur la sollicitation et la politique en faveur d'un milieu de travail exempt de harcèlement, politiques qui régissent la conduite des employés en milieu de travail. Le Conseil accepte le témoignage de LR selon lequel il s'est préparé avec soin en vue de la réunion, et qu'il n'a pas dit aux employés que FXG interdit la sollicitation syndicale dans les locaux de l'entreprise ou à l'extérieur de ses locaux. JM et DC2, l'un des organisateurs internes pour le syndicat, ont corroboré le témoignage de LR.

[129] Le Conseil accepte en outre le témoignage de LR voulant qu'il ait invité les employés à consulter le site intranet de l'entreprise, où ils pouvaient y trouver les politiques de l'entreprise

portant sur la sollicitation et un milieu de travail exempt de harcèlement, plutôt qu'un site Web renfermant de l'information sur la façon de procéder pour que soient retournées les cartes d'adhésion. Il accepte également le témoignage de LR selon lequel il a déclaré, en réponse à la question de RM, à savoir si l'entreprise fermerait ses portes si le syndicat était accrédité, que les décisions reposent sur la rentabilité, la stratégie et la position de l'entreprise au sein du marché, et non sur le fait qu'il existe ou non un syndicat. Encore une fois, ce témoignage a été corroboré en grande partie par le témoignage de DC2 de même que par celui de JM. Compte tenu de ces conclusions factuelles, le Conseil conclut que les commentaires faits par LR durant les réunions des 23 et 24 novembre 2009 n'avaient pas pour but d'exercer et n'ont pas constitué de l'intimidation, de la coercition ou une influence indue au sens du *Code*.

[130] Le Conseil conclut, selon la prépondérance des probabilités et compte tenu de la campagne de syndicalisation et des tensions accrues au lieu de travail, qu'il y avait probablement, à l'établissement, une présence accrue des membres de la haute direction à divers moments au cours de la campagne. Aucun élément de preuve n'indique toutefois que cette présence accrue de la haute direction a constitué, en soi, de la coercition, de l'intimidation, des menaces, des promesses ou une influence indue envers les employés. Aucun élément de preuve n'a été présenté par quelque employé que ce soit à cet égard. En conséquence, le Conseil estime que cette allégation n'est pas fondée.

**D – Allégation selon laquelle FXG a modifié sa politique portant sur la sollicitation et la distribution de documents en milieu de travail, en réaction à la campagne de syndicalisation**

[131] Lors de son témoignage, LR a déclaré qu'il existe, depuis longtemps déjà, une politique d'entreprise portant sur la sollicitation et la distribution de documents au sein de FXG. Il est interdit aux personnes qui ne sont pas des employés de l'entreprise, à quelques exceptions près, de faire de la sollicitation ou de la distribution de documents sur la propriété de FXG. Des employés à titre individuel peuvent solliciter d'autres employés, pourvu que cela ne dérange pas leur travail ou celui des autres. Les employés peuvent seulement distribuer des documents ou d'autres articles en dehors des heures de travail, dans des aires autres que les aires de travail, à des employés qui ne sont pas au travail.

[132] Dans le cadre de la politique de FXG, la sollicitation est définie comme toute forme d'invitation, de pétition ou de demande aux fins suivantes : soutien (financier ou autre); adhésion; abonnements; argent; cadeaux; autres articles de valeur; ou achat de marchandises, de billets ou de services.

[133] La distribution consiste en la remise en mains propres, l'affichage ou le fait de laisser à un endroit une brochure, de la marchandise ou quelque chose qui n'est pas distribué normalement dans le cadre des activités de l'entreprise.

[134] Sur la copie de la politique présentée au Conseil, il est indiqué qu'elle a été modifiée le 23 novembre 2009.

[135] LR s'est fait demander si FXG a modifié sa politique portant sur la distribution en réaction à la campagne de syndicalisation. La seule modification qui a été apportée à la politique en novembre 2009, a-t-il dit dans son témoignage, avait trait à la collecte d'argent destiné aux événements de bienfaisance. Cette nouvelle section visait la collecte d'argent lors d'événements de collecte de fonds commandités par l'entreprise, car il est arrivé que l'argent n'a pas été comptabilisé. La modification apportée à la politique s'appliquait à tous les bureaux de FXG en Amérique du Nord.

[136] Le syndicat n'a présenté aucun élément de preuve pour réfuter l'explication de l'employeur relativement à la modification qui a été apportée en novembre 2009 à sa politique portant sur la sollicitation et la distribution de documents.

**1 – La conclusion du Conseil**

[137] Le Conseil a examiné les exemplaires de la politique existant avant et après le 23 novembre 2009 présentés en preuve, et il est persuadé que la seule modification apportée à la politique à ce moment-là, comme en a témoigné LR, visait la collecte d'argent lors d'événements de collecte de fonds commandités par l'entreprise. Le Conseil conclut, en fait, que la politique de l'entreprise portant sur la sollicitation et la distribution de documents n'a pas été modifiée en

réaction à la campagne de syndicalisation. Puisqu'il n'y a pas eu violation du *Code*, le Conseil rejette cette partie de la plainte.

**E – Allégation selon laquelle FXG a embauché sept nouveaux employés de bureau, sans raison liée à ses activités commerciales, afin d'agrandir artificiellement l'unité de négociation de sorte que le syndicat ait plus de difficulté à recruter une majorité d'employés**

[138] Lors de son témoignage, RM a dit que sept employés ont été embauchés en novembre et en décembre 2009 à titre d'adjoints administratifs. Elle a identifié certains d'entre eux comme étant M. Dean DaCosta (DD), KC, M^me^ Barbara Monks (BM2), M^me^ Julia Cousins et M^me^ Mary Johnson. Aux dires de celle-ci, deux d'entre eux, soit DD et KC, ont été embauchés à l'interne, puisqu'ils travaillaient auparavant comme manutentionnaires de colis. RM a dit que BM2 a travaillé chez FXG il y a de cela dix ans. Elle a allégué que les autres ont été embauchés de l'extérieur et qu'il n'y avait pas assez de travail pour eux lorsque ces employés sont arrivés à l'établissement de Gateway, de sorte que le gestionnaire devait sans cesse réévaluer et réassigner le travail.

[139] TD a présenté un témoignage détaillé en réponse à cette allégation. Selon les éléments de preuve qu'elle a présentés, l'entreprise avait seulement embauché un nouvel employé durant la période relevée par le syndicat, à savoir un adjoint administratif à temps partiel qui a été embauché le 14 décembre 2009. TD a présenté et passé en revue les dossiers de dotation en personnel des adjoints administratifs, conservés dans le système d'information des ressources humaines, concernant la période précédant et suivant la campagne de syndicalisation qui a débuté à la mi-septembre 2009. Il ressort de ces éléments de preuve qu'un seul poste à temps partiel s'est ajouté au groupe des adjoints administratifs entre le 1^er^ juin et le 31 décembre 2009. Bien que des mesures de dotation en personnel aient été prises durant cette période de juin à décembre, il s'agissait, pour la plupart, de remplacements pour des employés qui avaient démissionné, qui avaient obtenu une promotion ou qui avaient autrement quitté le marché du travail.

[140] Lors de son témoignage, TD a déclaré que le budget consacré aux adjoints administratifs assurait un financement équivalant à 44 postes à temps plein. Même avec le nouvel employé embauché en décembre, l'effectif à la fin de l'année s'élevait à 38 postes et il y avait un équivalent de six postes à temps plein à combler.

**1 – La conclusion du Conseil**

[141] Compte tenu des éléments de preuve présentés, le Conseil conclut que l'allégation du syndicat selon laquelle l'employeur agrandissait artificiellement l'unité de négociation, en contravention du *Code*, n'est pas fondée. Cette partie de la plainte du syndicat est rejetée.

**F – Allégation selon laquelle FXG a encouragé et appuyé des activités antisyndicales exercées par deux adjoints administratifs**

[142] Le syndicat a allégué que l'employeur, le mardi 8 décembre 2009 vers 13 h, a autorisé deux employés de bureau, à savoir CH et Sandeep Teja (ST), à mener une campagne contre la syndicalisation pendant leurs heures de travail. Il est allégué que ces employés ont brandi une affiche à l'extérieur, sur la propriété de l'entreprise, invitant les employés à rejeter le CCT, qu'ils ont demandé à des employés se présentant au travail ou quittant le travail s'ils étaient en faveur du CCT ou s'ils s'y opposaient, et qu'ils sont revenus sur le lieu de travail, une fois finie leur démonstration, en compagnie d'un cadre supérieur.

[143] Selon le témoignage de RM, le 8 décembre 2009, elle a appris que deux collègues, soit ST et CH, avaient brandi des affiches antisyndicales à l'extérieur, au même endroit où s'était tenu le syndicat. En sortant prendre sa pause à 14 h 30, dit-elle, elle a vu ces employés revenant dans l'immeuble en compagnie d'une gestionnaire, identifiée comme étant DC. Ils transportaient une affiche en papier pliée. On pouvait y lire sur l'affiche, dit-elle, « Si vous ne voulez pas des Teamsters, klaxonnez. » (traduction).

[144] Pendant le contre-interrogatoire, RM a reconnu ne pas avoir été témoin du piquetage ni avoir vu de ses propres yeux le libellé des affiches. Elle a affirmé que les deux employés faisaient ce piquetage pendant les heures de travail, et que le piquetage a eu lieu à 14 h 30 et non pas à 13 h, durant l'heure du dîner.

[145] Lors de son témoignage, CH a déclaré qu'elle travaillait de 6 h à 15 h durant le mois de décembre 2009, avec une pause de 12 h à 13 h pour dîner. Elle bénéficiait d'une souplesse quant à son heure de dîner, parce qu'elle travaillait dans un bureau faisant affaire avec les clients. Lors de

son témoignage, elle a déclaré que le 8 décembre 2009, elle et un collègue, ST, ont protesté contre le syndicat durant leur pause du dîner. Elle avait préparé chez elle deux affiches sur lesquelles il était écrit : « Non au syndicat » (traduction). Elle a déclaré avoir payé le matériel nécessaire pour préparer les affiches; elle les a apportées au travail à bord de l'autobus et les a gardées roulées sous son bureau jusqu'à ce qu'elle et ST se rendent à l'extérieur. Ils ont protesté à l'extérieur parce que le service de la sécurité de FXG lui avait dit qu'elle ne pouvait pas protester sur la propriété de FXG. Elle et ST ont déambulé avec leurs affiches pendant 15 à 20 minutes. Elle a identifié sa signature apparaissant sur les fiches du service de la sécurité sur lesquelles étaient consignées les entrées et les sorties de l'établissement, le 8 décembre 2009, soulignant qu'elle était sortie à 12 h 48 et rentrée à 13 h 10.

[146] Lors de son témoignage, CH a affirmé qu'aucun membre de la direction de FXG ne l'a encouragée à protester contre le syndicat, que la direction ne l'a pas aidée et ne lui a pas non plus fourni de ressources. Elle a aperçu DC au bureau de la sécurité lorsqu'elle rentrait après avoir fait du piquetage. Celle-ci ne l'a pas encouragée, pas plus qu'elle ne l'a aidée de quelque manière que ce soit à tenir la protestation. DC revenait tout simplement d'un rendez-vous à l'extérieur.

[147] ST, un agent de service à temps plein au service de FXG depuis 2006, a témoigné avoir protesté contre le syndicat le 8 décembre 2009, durant sa pause du dîner, en compagnie de CH. Il a déclaré, lors de son témoignage, ne pas avoir été forcé ni influencé par la direction pour protester, et que la protestation n'avait pas non plus eu lieu durant les heures de travail.

[148] Le quart de travail de ST commençait à 6 h et prenait fin à 15 h. Puisqu'il fait affaire avec des clients, aucune heure précise n'est établie pour son heure de dîner. Il dîne habituellement entre 12 h et 13 h, mais il bénéficie d'une souplesse à cet égard. Lors de son témoignage, il a déclaré que le 8 décembre 2009, il est parti dîner vers 12 h 45. Il s'est fait dire par un agent de sécurité qu'il ne pouvait pas protester sur la propriété de l'entreprise et lui et CH se sont donc rendus près de Goreway Drive. Étant donné qu'il faisait vraiment froid, ils ne sont restés à l'extérieur qu'environ une demi-heure. Personne chez FXG ne les a encouragés à protester, et ils n'ont pas non plus rendu de comptes à quiconque au sein de la direction. Prié d'expliquer pourquoi il avait pris part à la protestation, ST a déclaré que « le Canada est un pays libre. Les gens sont libres d'exprimer leurs sentiments. C'est ce que j'ai fait. » (traduction).

[149] ST a été interrogé au sujet des inscriptions consignées dans le registre des entrées et des sorties du service de la sécurité pour la journée en question. Il y a une inscription pour son entrée au début de son quart de travail et pour sa sortie à la fin de son quart. Toutefois, les heures d'entrée et de sortie pour sa pause du dîner n'ont pas été écrites de sa propre main. ST pense qu'une personne inconnue a fait ces entrées. Lors de son témoignage, il a dit que ses heures de départ et de retour réelles pour sa pause dîner se rapprochaient davantage de celles de CH et qu'il ignorait qui avait modifié le registre ou la raison.

[150] En contre-interrogatoire, ST a témoigné que CH lui avait demandé s'il voulait se joindre à elle pour protester contre le syndicat, qu'elle a préparé les affiches et qu'elle les lui a remises afin qu'il les porte sur lui. Il a initialement revêtu les affiches lorsqu'ils se trouvaient dans une zone à proximité du bureau de la sécurité, mais il s'est alors fait dire qu'il devrait quitter les locaux de l'entreprise. Il s'est rappelé avoir vu DC lorsque lui-même et CH sont rentrés dans l'immeuble après la protestation.

**1 – La position du syndicat**

[151] Le syndicat fait valoir qu'il n'est pas crédible que des employés, de leur propre gré, préparent des affiches antisyndicales, fassent du piquetage à l'établissement et retournent à l'intérieur en compagnie d'un gestionnaire et qualifient cela de coïncidence. Cette activité a eu lieu, affirme-t-il, en raison de l'ingérence de l'employeur dans la campagne de syndicalisation. Le syndicat souligne une contradiction entre le témoignage en interrogatoire principal, alors que CH a déclaré qu'elle n'avait parlé à personne pendant qu'elle faisait du piquetage, et son témoignage en contre-interrogatoire lorsqu'elle a admis avoir parlé à M. Brad Malcolm (BM).

**2 – La position de l'employeur**

[152] L'employeur soutient que les éléments de preuve appuient une conclusion selon laquelle les employés ont agi indépendamment de l'employeur. Ils voulaient exercer leurs droits de s'exprimer librement. Les registres du service de la sécurité confirment leurs témoignages selon lesquels ils faisaient du piquetage durant leur heure de dîner non rémunérée. Le fait que les employés se soient

fait dire de partir lorsqu'ils se trouvaient sur la propriété de FXG est révélateur, soutient l'employeur. Que DC ait rencontré CH et ST au bureau de la sécurité alors qu'ils rentraient au travail après la protestation n'est qu'une pure coïncidence, fait valoir l'employeur. Aux dires de ce dernier, rien n'indique que l'employeur était à l'origine de la protestation.

**3 – La conclusion du Conseil**

[153] Le Conseil conclut, en fait, que CH et ST exerçaient leur droit d'exprimer librement leur opinion au sujet de la représentation syndicale, à l'extérieur des locaux de FXG pendant leur pause du dîner non rémunérée, et qu'ils ont entrepris cette protestation de leur propre gré. Aucun élément de preuve ne permet d'appuyer l'allégation selon laquelle leurs actions étaient autorisées, encouragées ou appuyées par l'employeur. Le Conseil accepte le témoignage de CH voulant que le retour des deux employés dans l'immeuble au même moment que DC était une coïncidence. Par conséquent, cette partie de la plainte de pratique déloyale de travail est rejetée.

**G – Allégation selon laquelle les organisateurs internes pour le syndicat ont fait l'objet d'un traitement différent**

[154] Le 13 janvier 2010, DC2 et RM ont déposé des plaintes individuelles de pratique déloyale de travail contre FXG. Le syndicat a aussi fait siennes ces plaintes. Le 25 janvier, BM a déposé une plainte similaire de pratique déloyale de travail contre FXG. Les employés allèguent tous trois avoir reçu individuellement l'ordre de ne pas discuter avec quiconque du contenu de la réunion ni de le révéler à qui que ce soit, et avoir reçu des menaces de mesures disciplinaires s'ils le faisaient. Ils pensent qu'ils ont fait l'objet de cette enquête, de cette réunion, de ces menaces et de cette intimidation en raison de leurs activités syndicales.

[155] Plus précisément, DC2 a témoigné avoir été convoqué à une réunion dans la salle de formation en compagnie de TD et de LR le 4 décembre 2009. Il a été informé qu'une plainte avait été faite par une autre employée, à savoir SB. LR a demandé à DC2 s'il tentait de mettre SB à l'écart. Cette dernière aurait dit qu'elle croyait qu'un collègue faisait pression sur lui afin qu'il la tienne à l'écart. Il a nié tenir SB à l'écart et a indiqué que cette dernière lui adressait encore la parole. LR a informé celui-ci qu'il s'agissait d'une réunion confidentielle, et que s'il parlait de ce qui s'était passé durant

la réunion, il pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires. DC2 a affirmé penser qu'il faisait objet d'une enquête parce qu'il était un organisateur interne et en raison des personnes qu'il côtoyait au travail, puisqu'il était un ami de RM.

[156] En contre-interrogatoire, DC2 a reconnu qu'il n'y avait eu aucune discussion, durant la réunion, au sujet de ses activités en qualité d'organisateur pour le syndicat. Il a reconnu qu'on ne lui avait imposé aucune mesure disciplinaire ni donné de mise en garde et que, malgré son identification formelle à titre d'organisateur interne pour le syndicat, il occupait toujours le même poste au sein de FXG.

[157] Lors de son témoignage, BM a déclaré avoir été convoqué à une réunion en compagnie de TD et de LR le 11 décembre 2009. Des questions lui ont été posées relativement à sa relation de travail avec SB. Cette dernière a prétendu qu'il manquait de délicatesse envers elle, qu'il la tenait à l'écart et qu'il lui rendait la vie difficile au travail. BM a répondu que son travail ne coïncidait pas souvent avec celui de SB. Il a dit qu'il était étonné et surpris par l'allégation, vu qu'il ne pensait pas avoir de problème avec SB. Les représentants de l'employeur l'ont avisé qu'il s'agissait d'une discussion confidentielle. Lors de son témoignage, BM a affirmé penser qu'il était interrogé parce qu'il faisait partie d'un syndicat et en raison de son association avec DC2 et RM, tous deux des organisateurs reconnus du syndicat. Peu de personnes étaient au courant de l'affiliation syndicale de BM au moment de l'entrevue.

[158] En contre-interrogatoire, BM a reconnu qu'il n'y a eu aucune discussion au sujet de ses activités syndicales. Il ne disposait d'aucune information selon laquelle quelqu'un d'autre avait aidé SB dans le cadre de sa plainte. Il a reconnu qu'on ne lui avait imposé aucune mesure disciplinaire ni donné de mise en garde à la suite de l'entrevue. Il a confirmé qu'il n'avait pas été désigné par le syndicat à titre d'organisateur interne au moment de l'entrevue.

[159] Lors de son témoignage, RM a déclaré qu'elle a été convoquée le 21 décembre 2009 à une réunion en compagnie de TD et de LR. Ce dernier l'a avisée que SB avait fait une plainte alléguant que RM et ses amis la tenaient à l'écart. RM a été avisée qu'il s'agissait d'une entrevue confidentielle, qu'elle ne devait parler de cela à personne, sinon des mesures disciplinaires pourraient s'ensuivre. Elle s'est fait demander si elle encourageait ses collègues à ridiculiser SB et à la tenir à

l'écart. RM a nié l'allégation. Elle s'est fait demander si elle savait pourquoi SB se sentait ainsi. RM a informé l'employeur qu'elle avait eu une dispute avec SB à l'extérieur du travail à la suite de laquelle cette dernière s'est détachée de ses collègues de travail. Lors de son témoignage, RM a affirmé croire qu'elle faisait l'objet d'une entrevue en raison de son affiliation syndicale, et qu'elle était la cible de FXG, qui voulait voir à quel point ils pouvaient lui rendre la vie impossible.

[160] En contre-interrogatoire, RM a reconnu qu'elle et SB avaient déjà été amies et que le lien d'amitié s'était brisé en septembre 2009 à l'extérieur du travail. Elle a reconnu qu'elle avait été impliquée dans un certain nombre de plaintes et que, lors de l'enquête menée pour chacune de ces plaintes, elle a été avisée du maintien de la confidentialité et de ne pas user de représailles envers les personnes présentant des plaintes; elle a aussi été avisée que les employés pourraient faire l'objet de mesures disciplinaires s'ils ne respectaient pas ces conditions.

[161] RM a reconnu que la plainte de SB ne concernait pas les activités syndicales, mais plutôt le présumé maintien à l'écart de la plaignante. Elle a reconnu qu'on ne lui avait imposé aucune mesure disciplinaire ni donné de mise en garde à la suite de la plainte, malgré son rôle d'organisatrice pour le syndicat. Elle croyait être la cible, a-t-elle affirmé, vu qu'elle a été l'une des dernières personnes à faire l'objet d'une entrevue. Avant la campagne de syndicalisation, a-t-elle témoigné, elle n'avait jamais été convoquée dans le bureau.

[162] SB, une adjointe administrative au service de FXG depuis 2005, a témoigné qu'elle et RM étaient de bonnes amies bien avant de travailler chez FXG. Toutefois, en septembre 2009, un incident personnel est survenu à l'extérieur du travail, incident qui a entraîné une détérioration de leur relation d'amitié. Une semaine après l'incident, SB a reçu un avertissement verbal de son gestionnaire parce qu'elle s'absentait trop souvent du travail, avertissement qui reposait, semble-t-il, sur une plainte déposée par RM. Cela a donné lieu à une conversation téléphonique acerbe à la fin de novembre, au cours de laquelle SB a prétendu que RM était à l'origine de la plainte. Cette dernière aurait déclaré que le fondement de la plainte était vrai et que SB faisait l'objet de favoritisme. Selon sa description, la relation est devenue horrible par la suite.

[163] SB prétend qu'elle était tenue à l'écart par RM et les amis de cette dernière, à savoir BM et DC2. Elle a affirmé que la conversation s'arrêtait immédiatement lorsqu'elle entrait dans une pièce

dans laquelle se trouvaient ces personnes. Selon sa description, il s'agissait d'un comportement qui ressemblait énormément à celui observé à l'école secondaire. À la fin de novembre 2009, SB s'est plainte à la direction qu'elle était tenue à l'écart. Elle a témoigné que sa plainte n'avait rien à voir avec les activités syndicales. À ce moment-là, elle appuyait le syndicat, elle avait signé une carte d'adhésion, mais n'avait assisté à aucune réunion syndicale. TD a mené une enquête et SB a été avisée que chacune des parties avait nié qu'elle était tenue à l'écart. Après l'enquête, cependant, l'attitude de DC2 et de BM envers elle a été plus chaleureuse. Lors de son témoignage, SB a déclaré qu'elle n'était pas contente du temps qu'il a fallu à la direction pour donner suite à sa plainte.

[164] Lors de son témoignage, TD a parlé du processus utilisé par FXG à l'égard des plaintes. Les employés peuvent déposer une plainte auprès des Ressources humaines ou à l'aide du système appelé « FedEx Alert ». Les plaintes peuvent être anonymes. L'employeur dispose d'un processus structuré pour enquêter au sujet de toutes les plaintes. Les plaintes de harcèlement sont particulièrement prises au sérieux. Une fois qu'une plainte a été déposée, un enquêteur principal (habituellement le gestionnaire des RH ou le gestionnaire des relations avec les employés) remplit un formulaire de rapport d'enquête. L'entrevue s'amorce toujours avec l'examen des politiques de l'employeur, un avis quant à la nécessité de garder le tout confidentiel et un avertissement selon lequel il ne doit pas y avoir de représailles. Le formulaire de rapport dûment rempli et la mesure corrective recommandée sont ensuite envoyés aux services juridiques et au bureau des RH aux É.-U. Le temps nécessaire pour compléter une enquête et un rapport dépend d'un certain nombre de facteurs.

[165] Lors de son témoignage, TD a déclaré que, en ce qui a trait à la plainte de SB déposée contre RM, elle et LR ont, à la demande de RM, rencontré en entrevue plusieurs personnes qui étaient soi-disant impliquées dans la mise à l'écart de SB. Il a fallu environ deux mois et demi pour boucler l'enquête; il a été conclu que la plainte n'était pas fondée.

[166] LR a été questionné au sujet des plaintes de pratique déloyale de travail déposées par RM, DC2 et BM et à savoir s'ils avaient été interrogés, menacés et intimidés par l'employeur en raison de leurs activités syndicales. Il a reconnu avoir rencontré ces trois employés en décembre 2009, mais a déclaré que les entrevues découlaient d'une plainte déposée par SB et de la préoccupation de cette dernière relativement à la manière dont elle était traitée par des collègues. Lors de son témoignage,

LR a déclaré qu'il devait mener une enquête sur la plainte conformément à la procédure de l'entreprise puisqu'il était responsable de la gestion des ressources humaines chez FXG.

[167] LR a témoigné que, à la suite de l'enquête, il a conclu qu'il n'y avait pas eu violation de la politique de l'entreprise et il n'a pas recommandé la prise de mesures disciplinaires. Donc, aucune mesure disciplinaire n'a été imposée. Lors des entrevues, seuls DC2 et RM avaient été désignés à titre d'organisateurs pour le syndicat. LR a témoigné qu'il n'a pas du tout été question, lors des entrevues, des activités de syndicalisation menées par le syndicat ou les employés.

**1 – La position du syndicat**

[168] Le syndicat prétend que RM, DC2 et BM ont fait l'objet d'une enquête et d'un mauvais traitement en raison de leurs activités syndicales. Il allègue que l'entreprise tentait de provoquer quelque chose et cherchait une raison pour leur imposer des mesures disciplinaires. De l'avis du syndicat, les motifs de SB sont suspects en raison de sa profonde antipathie envers RM.

**2 – La position de l'employeur**

[169] L'employeur prétend qu'il a simplement mené une enquête d'usage en ce qui concerne la plainte de SB selon laquelle elle était tenue à l'écart par les plaignants. Il déclare que l'enquête n'avait rien à voir avec les activités respectives des plaignants liées à la campagne de syndicalisation. Lors des entrevues, rien n'a été mentionné au sujet du syndicat, et aucun des employés concernés n'a reçu de mesures disciplinaires ou de mise en garde à la suite de la plainte. La confidentialité du processus d'entrevue est la seule mise en garde habituelle qui a été mentionnée lors des entrevues, conformément aux politiques de l'entreprise.

**3 – La conclusion du Conseil**

[170] Le sous-alinéa 94(3)*a*)(I) du *Code* prévoit, entre autres, qu'un employeur ne peut refuser d'employer ou continuer à employer une personne, ou encore la suspendre, muter ou mettre à pied, ou faire à son égard des distinctions injustes, en raison de ses activités syndicales.

[171] Dans *Rousseau*, précitée, le Conseil a examiné la perspective qu'il adopte pour trancher des questions soulevées dans le cadre de plaintes de pratique déloyale de travail déposées en vertu du sous-alinéa 94(3)*a*)(i) et de l'article 96 du *Code* lorsque des employés allèguent qu'ils ont été congédiés ou qu'ils ont fait l'objet de mesures disciplinaires en raison d'activités syndicales. Au paragraphe 95 de la décision, le Conseil renvoie à *National Pagette* (1991), 85 di 1 (CCRT n° 862), où le CCRT a déclaré ce qui suit :

> Lors de l'examen du bien-fondé d'une plainte de pratique déloyale, particulièrement lorsqu'il s'agit d'un cas de congédiement, la fonction du Conseil est fort différente de celle d'un arbitre. Les motifs sous-jacents à la décision de congédier une employée ne sont pertinents que dans la mesure où par leur teneur, leur déroulement dans le temps, leur côté excessif ou leur portée ils indiquent une décision entachée d'un sentiment antisyndical. Dans le cadre du renversement de la charge de la preuve invoqué au paragraphe 98(4) du *Code*, il incombe à l'employeur de démontrer qu'à ses motifs de congédiement ne se mêle **d'aucune façon** quelque sentiment antisyndical. ...
>
> (pages 9-10; souligné dans l'original)

[172] Le paragraphe 98(4) du *Code* prévoit que, dans le cadre de plaintes déposées en vertu du paragraphe 94(3), l'employeur a le fardeau de réfuter, selon la prépondérance des probabilités, les allégations donnant ouverture à la plainte, à savoir qu'il était au courant des activités syndicales du plaignant et que ces activités ont constitué un facteur dans sa décision de mettre fin à l'emploi de l'employé ou de lui imposer des mesures disciplinaires.

[173] Le Conseil conclut que les trois employés ont fait l'objet d'une entrevue en raison d'une plainte déposée par SB auprès de la direction, selon laquelle elle était tenue à l'écart, et que les entrevues ont été réalisées conformément à la politique et aux procédures de longue date dont disposait l'entreprise à des fins d'enquête au sujet de plaintes d'employés. Rien n'indique que LR a menacé ces employés ou qu'il a fait preuve de discrimination à leur égard de quelque façon que ce soit, en raison de leurs activités syndicales ou pour toute autre raison. Il a fini par conclure qu'il n'y avait pas eu violation de la politique de l'entreprise et, par conséquent, aucune mesure disciplinaire n'a été prise à l'égard d'aucun de ces employés.

[174] Le Conseil conclut que cette portion de la plainte de pratique déloyale de travail n'est pas fondée.

**H – Allégation selon laquelle FXG a intimidé des employés**

[175] Le 25 janvier 2010, M^me^ Shamarra Besley (SB2) a déposé, contre FXG, une plainte individuelle de pratique déloyale de travail en vertu de l'article 94 du *Code*, dans laquelle elle allègue que, un jour à la fin de novembre 2009, vers 15 h 30, elle a été convoquée à une réunion à laquelle assistaient tous les autres manutentionnaires de colis préposés au tri préalable qui étaient alors au travail, et que leur gestionnaire, JM, leur aurait dit quelque chose ressemblant à ceci : « Nous savons que les Teamsters sont là avec leurs tactiques, ils ne peuvent rien vous garantir. Nous savons qui signe des cartes d'adhésion et nous pouvons le découvrir. » (traduction).

[176] SB2 n'a ni comparu ni témoigné pour appuyer sa plainte.

[177] C'est plutôt CT qui a comparu et livré un témoignage au soutien de cette plainte. Elle a déclaré que, aux alentours de la date à laquelle a eu lieu sa discussion avec DE en novembre 2009 au sujet de la syndicalisation (discussion exposée plus haut), elle a assisté à une réunion préalable au tri vers 15 h 30 concernant le tri de la journée, à laquelle participaient tous les gestionnaires et JM. Ce dernier a parlé de chargements reçus et de blessures au travail. CT a déclaré que les gestionnaires assistent tous aux réunions préalables au tri, règle générale, sauf JM. Elle a témoigné qu'au terme de cette réunion, JM a dit : « Les Teamsters sont là avec leurs tactiques. Je sais que des personnes signent des cartes d'adhésion, et je peux découvrir qui. » (traduction). Ces propos, a-t-elle déclaré, l'ont rendue nerveuse et elle s'est sentie menacée.

[178] Lors du contre-interrogatoire, CT a admis qu'elle ne pouvait préciser la date à laquelle avait eu lieu la réunion en novembre. Selon elle, la réunion a duré de cinq à dix minutes et tous les gestionnaires étaient présents. Elle a affirmé croire, sans toutefois en être certaine, que M. Tomas Lumsden (TL) et MP figuraient au nombre des gestionnaires présents. Il y avait, déclara-t-elle, probablement 25 manutentionnaires de colis ou davantage, venant de différentes aires de l'immeuble, mais elle ignorait leurs noms. Puisque les réunions préalables au tri sont obligatoires, tous ceux qui travaillaient durant le quart de jour ce jour-là y auraient assisté. La réunion s'est amorcée avec une récapitulation des chargements prévus ce jour-là et une discussion au sujet de la sécurité. TL a parlé de trois à quatre minutes des chargements et du rapport concernant les blessures.

TL a dit que ce serait un jour moyen en matière de chargements et qu'ils s'en sortaient bien côté blessures, mais elle ne se rappelait pas les mots exacts qu'il a employés.

[179] Elle a témoigné que, après que TL a fini de parler, mais avant que la réunion ne se termine, JM a fait les déclarations qu'elle avait précédemment décrites. La réunion s'est terminée et tout le monde est retourné à son poste de travail.

[180] MP est un gestionnaire de tri à l'établissement de FXG à Mississauga; il occupe ce poste depuis septembre 2008. Il est au service de FXG depuis 2005. Il relève de JM, le gestionnaire principal du centre de Toronto, et supervise quatre gestionnaires de service. Les gestionnaires de service supervisent les manutentionnaires de colis.

[181] Lors de son témoignage, MP a déclaré qu'il était affecté aux quarts de travail du crépuscule et de nuit au mois de novembre 2009. Le quart de travail du crépuscule débute à 19 h 30 et celui de nuit débute à 23 h. Le tri du jour commence à 15 h 30. Les gestionnaires arrivent plus tôt, avant le début des quarts de travail. Selon les éléments de preuve, pendant le mois de novembre 2009, MP commençait à travailler à 18 h 30 et il finissait à 3 h du matin.

[182] Lors de son témoignage, MP a dit qu'une réunion préalable au tri est tenue au début de chaque quart de travail. Cette réunion vise à fournir, entre autres, des renseignements relativement aux volumes attendus et des conseils en matière de sécurité. Ces réunions sont habituellement organisées par les gestionnaires de service. MP a témoigné qu'il n'avait assisté à aucune de ces réunions tenues durant le quart de jour en novembre 2009. Il a passé en revue les fiches de présence pour le mois de novembre 2009, qui ont été déposées en preuve devant le Conseil, et il a confirmé avoir signé tous les jours le registre au bureau de la sécurité, à son entrée et à sa sortie; le plus tôt qu'il s'est présenté au travail est 18 h 15. Il a en outre confirmé, selon un examen des dossiers, qu'il n'a assisté à aucune des réunions préalables au tri tenues à 15 h 30 en novembre 2009. Donc, à son avis, l'allégation de CT voulant qu'il ait assisté à une réunion préalable au tri, en novembre 2009, était inexacte. MP a témoigné n'avoir assisté à aucune réunion au cours de laquelle JM a prononcé les paroles qui lui ont été attribuées.

[183] TL est un gestionnaire de service à l'établissement de FXG à Mississauga; il occupe ce poste depuis 2008 et il est au service de FXG depuis 2006. Lors de son témoignage, il a déclaré que, durant le mois de novembre 2009, il était affecté aux quarts de travail du crépuscule et de nuit, commençant habituellement à travailler à 19 h et finissant entre 2 h 30 et 3 h le lendemain matin. Il relevait de MP.

[184] TL a témoigné n'avoir assisté à aucune réunion préalable au tri tenue durant le quart de jour en novembre 2009. Il a passé en revue les registres d'entrée pour le mois de novembre 2009 et confirmé que l'heure à laquelle il s'est présenté au travail le plus tôt était le 25 novembre, à 18 h 15. Il ne pouvait donc pas avoir assisté à la réunion préalable au tri tenue pendant le quart de jour à 15 h 30 en novembre, comme l'a allégué CT. TL a témoigné n'avoir assisté à aucune réunion au cours de laquelle JM a dit que la direction pouvait découvrir qui avait signé des cartes d'adhésion au syndicat, et qu'il n'a jamais entendu celui-ci prononcer ces paroles.

[185] M. Ken Odamura (KO) était manutentionnaire de colis chez FXG depuis 2003; il a pris sa retraite en octobre 2010. En novembre 2009, il travaillait durant le quart de jour comme manutentionnaire de colis expédiés vers le nord. À ce moment-là, il travaillait avec CT. Il a déclaré, lors de son témoignage, n'avoir jamais assisté à une réunion au cours de laquelle JM a dit que la direction pouvait découvrir qui a signé une carte d'adhésion et ne jamais avoir entendu un gestionnaire parler du syndicat. Il a aussi dit que l'entreprise n'a exercé aucune pression sur les employés afin que ces derniers n'adhèrent pas au syndicat.

[186] Lors de son témoignage, JM a déclaré qu'il est devenu le gestionnaire du centre, à l'établissement de FXG à Mississauga, en 2007. Il s'agit du poste de direction le plus élevé à l'établissement et il relève du directeur principal des opérations pour l'Ontario. JM a confirmé que lui et ses gestionnaires tiennent régulièrement des réunions afin de s'entretenir avec les employés des politiques de l'entreprise. Il a présenté un témoignage élaboré quant à la nature de ces réunions, et il a informé le Conseil qu'il participe directement à ces réunions puisque son rôle consiste en grande partie à assurer l'engagement des employés. JM a témoigné qu'il n'a jamais fait la déclaration que lui a attribuée CT.

[187] En contre-interrogatoire, JM a confirmé qu'il n'assiste pas à toutes les réunions préalables au tri. Il a carrément nié avoir fait, à un groupe ou à quiconque en tête-à-tête, la déclaration qui lui est attribuée.

**1 – La position du syndicat**

[188] Le syndicat fait valoir que CT n'avait aucun intérêt à inventer une telle histoire. Il prétend que le témoignage de cette dernière est logique puisque l'entreprise réagissait à la campagne de syndicalisation. Ils voulaient que la campagne cesse, et ils ont réussi.

**2 – La position de l'employeur**

[189] L'employeur soutient qu'il est impossible de croire le témoignage de CT. Celle-ci a témoigné que les gestionnaires MP et TL étaient présents à la réunion préalable au tri tenue pendant le quart de jour en novembre 2009 lors de laquelle la déclaration alléguée a été faite, et elle a fourni de l'information détaillée relativement à ce que TL a dit lors de cette réunion. Les éléments de preuve indiquent toutefois qu'en novembre 2009, ni TL ni MP n'ont été présents à un moment ou un autre dans l'immeuble à l'heure en question, puisqu'ils étaient affectés aux quarts de travail du crépuscule et de nuit. Ces éléments de preuve, soutient l'employeur, portent un coup fatal à la crédibilité de CT. Le seul autre manutentionnaire de colis appelé à témoigner, KO, un retraité n'ayant aucun intérêt personnel dans le litige, a témoigné que ni JM ni un autre gestionnaire n'ont parlé du syndicat lors des réunions préalables au tri tenues en novembre 2009 pendant le quart de jour.

**3 – La conclusion du Conseil**

[190] CT a présenté un témoignage passablement détaillé, non seulement au sujet de ses souvenirs concernant la déclaration de JM à la fin de la réunion préalable au tri qui a duré entre cinq et dix minutes en novembre 2009, mais aussi au sujet de la présumée discussion de TL d'une durée de trois à quatre minutes portant sur les chargements prévus ce jour-là et des questions ayant trait à la sécurité. Elle s'est également souvenue que MP lui avait demandé d'assister à la réunion. Toutefois, lors de leurs témoignages, TL et MP ont tous deux déclaré qu'ils n'ont ni l'un ni l'autre travaillé durant le quart de jour ou assisté à quelque réunion préalable au tri durant le quart de jour, et ce

durant le mois de novembre 2009 en entier. Leurs témoignages ont été corroborés par les fiches quotidiennes des entrées et des sorties conservées par FXG dans le cours de ses activités normales.

[191] Aucun des 25 autres employés qui travaillaient pendant le quart de jour en novembre 2009 n'est venu corroborer le témoignage de CT. Puisque les éléments de preuve appuient la version des événements fournie par l'employeur, le Conseil est forcé de conclure que CT a soit commis une erreur ou qu'elle n'a pas dit la vérité lorsqu'elle a livré son témoignage. En conséquence, le Conseil conclut que, selon la prépondérance des probabilités, la déclaration attribuée à JM n'a pas été faite et il rejette donc cet aspect de la plainte comme étant sans fondement.

**I – Allégation selon laquelle KC a harcelé et intimidé des collègues durant les heures de travail**

[192] Le 25 février 2010, le syndicat a ajouté KC à titre d'intimé dans le dossier du Conseil n° 27851-C. À compter du 18 février 2010 ou vers cette date, a allégué le syndicat, KC a harcelé et intimidé des collègues durant les heures de travail afin de les convaincre de retirer leur appui au syndicat et de demander que leurs soient retournées les cartes d'adhésion qu'ils avaient signées.

[193] Lors de son témoignage, RM a déclaré que, à la mi-février 2010, KC et une autre adjointe administrative, à savoir M^me^ Rajinder Lally (RL), allaient voir différents employés et leur demandaient s'ils avaient signé une carte d'adhésion syndicale. RM a déclaré que le jour en question, son quart de travail a débuté à 8 h 30 et qu'elle a vu KC s'entretenir avec cinq autres employés après 9 h. Selon son témoignage, elle a entendu une conversation qui a eu lieu entre KC et une employée, M^me^ Dianne Stacey (DS), au cours de laquelle il lui a demandé si elle avait signé une carte. Il lui a aussi dit que si elle désirait récupérer sa carte, elle pouvait demander qu'elle lui soit retournée. RM a témoigné s'être sentie intimidée parce que KC pouvait faire cela durant les heures de travail, sous les yeux des gestionnaires, et que personne ne le réprimandait. Elle s'est sentie menacée, puisque tout le monde savait qu'elle était la principale organisatrice pour le syndicat.

[194] DS, une employée depuis plus de quatre ans et une adjointe administrative principale, a témoigné que KC est entré vers 8 h 25 ou 8 h 30 dans le bureau où elle travaillait, juste avant le début de son quart de travail, et qu'il lui a demandé s'il pouvait lui parler à propos du syndicat et savoir ce qu'elle en pensait. Elle lui a dit que c'était un choix personnel et que la question de savoir

si elle avait signé une carte ne le regardait pas. Lorsqu'il a dit que le syndicat mentait, elle lui a dit de sortir, mais il est resté. Il lui a dit qu'il représentait FXG et qu'elle pouvait récupérer sa carte d'adhésion syndicale. Elle lui a dit qu'elle connaissait ses droits et qu'il devrait sortir de son bureau sinon il y aurait de sérieux problèmes.

[195] DS n'est pas parvenue à se rappeler le jour de la semaine où s'est produit cet incident, mais elle croyait qu'il s'agissait d'un jeudi ou d'un vendredi en février 2010. Au début de la semaine qui a suivi la conversation, RM lui a demandé de préparer des notes, mais elle ne parvenait pas à se souvenir des mots exacts qui avaient été dits. DS n'e se rappelait pas s'il y avait quelqu'un dans le couloir qui aurait pu entendre la conversation; elle ne se rappelait pas non plus avoir vu RM là. Lorsque DS s'est fait demander ce que KC voulait dire lorsqu'il a déclaré qu'il représentait FXG, elle a répondu qu'elle n'en avait aucune idée, bien qu'elle ait été surprise lorsqu'il a dit cela. Elle n'était au courant d'aucune autre information laissant penser qu'il représentait FXG.

[196] KC a été embauché, en avril 2007, comme manutentionnaire de colis à temps partiel; il a été nommé à un poste d'adjoint administratif à temps partiel en novembre 2009. En mai 2010, il est devenu adjoint administratif à temps plein. En novembre 2009, KC était âgé de 19 ans. Il a témoigné qu'il était initialement en faveur du syndicat et qu'il avait signé une carte d'adhésion. Il entretenait une bonne relation de travail avec RM, l'organisatrice interne principale pour le syndicat. Son opinion au sujet du syndicat a toutefois changé et il en a fait part à RL et un autre employé, Hyancinth Gregory (HG), le 17 février 2010. Le lendemain, RM a fait deux plaintes à son sujet à la direction. Il a supposé que HG, qui était en faveur du syndicat, avait avisé RM qu'il avait changé d'avis.

[197] Parce qu'il avait changé d'avis, KC a décidé de tenter de récupérer sa carte d'adhésion syndicale. Il a parlé à John Hull au CCT et s'est fait dire d'appeler le Conseil. Il nie avoir indiqué à d'autres employés de demander que leur carte d'adhésion syndicale leur soit retournée, bien qu'il ait admis avoir eu une conversation avec DS durant la matinée du 19 février 2010. Il lui a fait part de son opinion au sujet du syndicat; il ne lui a pas dit de demander que lui soit retournée sa carte. Il a reconnu lui avoir dit qu'il représentait FXG, c'est-à-dire qu'il se rangeait du côté de FXG et ne voulait pas d'un syndicat. Il n'a pas voulu dire qu'il agissait au nom de la direction. Il a déclaré ne pas avoir eu de discussions avec la direction au cours desquelles il a été question qu'il encouragerait

les employés à demander que leur soient retournées leurs cartes. Il a soutenu n'avoir harcelé personne à quelque moment que ce soit.

[198] RL, une adjointe administrative principale et employée de FXG depuis dix ans, a été questionnée à propos de l'allégation de RM selon laquelle, le 18 février 2010, elle a demandé aux employés s'ils avaient signé leur carte d'adhésion syndicale. Lors de son témoignage, RL a indiqué qu'elle ne travaillait pas dans la même aire de l'immeuble que RM, et qu'elle n'avait demandé à aucun des autres employés s'ils avaient signé une carte d'adhésion syndicale. Elle n'était pas au courant des activités de KC. RL a déclaré qu'elle ne s'intéressait pas au syndicat. Elle a formellement nié agir au nom de la direction. Lors du contre-interrogatoire, RL a témoigné que RM l'avait appelée au travail et chez elle pour l'inviter à se joindre au syndicat, mais elle lui a dit qu'elle n'était pas intéressée.

[199] TD a témoigné qu'elle a mené une enquête au sujet des préoccupations formulées par RM et qu'elle a rencontré cette dernière ainsi que KC. Ce dernier l'a informée qu'il avait eu une conversation avec DS au cours de laquelle il a exprimé son opinion au sujet du syndicat. Elle a conclu que les deux employés avaient tout simplement exprimé leurs différents points de vue à l'égard du syndicat.

**1 – La position du syndicat**

[200] Le syndicat soutient que KC s'est, en fait, promené dans le bureau, précisant aux employés comment demander que leur soit retournée leur carte d'adhésion syndicale et leur disant qu'il représentait l'employeur. Le syndicat soutient que, bien que KC ait tenté d'atténuer la portée de cet énoncé, il ne l'aurait pas fait si ce n'était pas vrai. Si ce n'était pas vrai, il aurait fait l'objet de sanctions disciplinaires par l'employeur.

**2 – La position de l'employeur**

[201] L'employeur prétend qu'il n'existe aucun élément de preuve indiquant que KC a agi au nom de la direction, et qu'il n'y a pas non plus eu de plaintes d'employés affirmant être victimes d'intimidation ou de harcèlement de la part de KC ou de RL.

### 3 – La conclusion du Conseil

[202] Les éléments de preuve appuient une conclusion selon laquelle une discussion a eu lieu entre KC et DS, deux adjoints administratifs, concernant leur appui respectif envers le syndicat. Toutefois, compte tenu du témoignage de DS concernant la façon dont elle a chassé KC de son bureau, DS ne semble pas avoir été intimidée de quelque manière que ce soit par KC. En l'absence de plaintes d'autres employés affirmant avoir été intimidés ou harcelés par KC ou RL, le Conseil n'est pas disposé à conclure qu'il y a eu intimidation ou harcèlement. De l'avis du Conseil, le sentiment de RM d'être traitée comme une citoyenne de seconde zone, soi-disant parce que KC pouvait en toute liberté avoir accès aux personnes grâce à son poste de gestionnaire, ne constitue pas de l'intimidation ou du harcèlement et, quoi qu'il en soit, cette allégation repose sur l'hypothèse que KC agissait au nom de FXG. Compte tenu de tous les éléments de preuve en l'espèce, le Conseil conclut, selon la prépondérance des probabilités, que KC et RL agissaient de leur propre gré et non pas au nom de FXG. Cette partie de la plainte est rejetée.

## J – Allégation selon laquelle KC s'est engagé dans des activités antisyndicales avec l'appui de l'employeur

[203] Dans sa plainte déposée le 25 février 2010, le syndicat a aussi allégué que KC avait distribué une lettre diffamatoire à l'endroit du syndicat et que cette lettre avait été préparée et distribuée en se servant des ressources de l'entreprise. De plus, il a allégué que l'entreprise était au courant des agissements de KC, qu'elle les appuyait et les encourageait et qu'elle en était responsable.

[204] Lors de son témoignage, RM a déclaré que lorsqu'elle s'est présentée au travail le 22 février 2010, BM lui a demandé si elle avait vu la lettre antisyndicale que KC distribuait. Un autre collègue l'a aussi informée que KC circulait avec une lettre antisyndicale. Elle a témoigné avoir aperçu KC discuter avec un employé, qui a récupéré une copie d'une lettre dans le bac de recyclage; KC a alors photocopié la lettre et l'a remise à plusieurs autres employés. RM a témoigné être retournée à son poste de travail en pensant que la lettre circulait et qu'elle ne pouvait rien y faire. Elle ne pensait pas que FXG l'aiderait. Plus tard dans l'après-midi, un autre employé a soi-disant photocopié la lettre en vue de la remettre aux manutentionnaires de colis. À ce moment-là, RM est

allée voir FB, la gestionnaire des opérations, et lui a indiqué qu'il y avait peut-être à son avis violation du *Code canadien du travail*. Bien que FB ait pris note de la préoccupation soulevée par RM, cette dernière ignore ce que FB a fait, si elle a fait quelque chose, à ce sujet.

[205] RM a témoigné avoir seulement formulé une préoccupation de vive voix relativement à la distribution de la lettre. Elle n'a pas présenté de plainte formelle parce qu'elle était fatiguée d'être rencontrée en entrevue, a-t-elle déclaré. Le lendemain, elle s'est entretenue avec TD relativement à la distribution de la lettre. RM a alors dit à cette dernière que quatre employés s'étaient vus remettre une lettre pendant les heures de travail, mais elle a refusé de lui fournir les noms des employés qui avaient peut-être reçu copie de la lettre. Elle a dit à TD de parler à chacun des adjoints administratifs pour obtenir elle-même l'information. Elle lui a aussi dit qu'elle n'appréciait pas que cela se produise dans le bureau. RM savait que l'entreprise faisait enquête au sujet de sa préoccupation, mais elle n'était pas au courant que les employés faisaient l'objet d'entrevues.

[206] Lors de son témoignage, DC2 a déclaré qu'une collègue, DB, lui a remis une copie de la lettre pendant qu'il travaillait dans la section des colis expédiés vers le sud. Il l'a lue et en a fait peu de cas. Il n'a vu personne d'autre en possession de ce document.

[207] BM a témoigné que KC lui a remis une copie de la lettre, le matin à l'extérieur de la barrière de FXG avant le début de son quart de travail. Il s'agissait d'une lettre d'information, aux dires de KC. Selon BM, le contenu de la lettre était inexact. Il a témoigné n'avoir vu aucune autre copie de la lettre au travail.

[208] Lors de son témoignage, RL a déclaré qu'elle n'était au courant d'aucune des activités de KC et qu'elle n'a pas vu sa lettre.

[209] JA, un adjoint administratif durant la période en question, s'est fait demander s'il avait vu la lettre que KC aurait distribuée en février 2010. Il a témoigné ne pas avoir vu la lettre avant la réunion tenue avec l'avocat, en prévision des audiences en l'espèce. Il a été avisé que RM alléguait que KC lui en avait remis une copie durant les heures de travail. Il a déclaré, lors de son témoignage, ne pas avoir reçu copie de ladite lettre.

[210] KC a identifié une lettre s'intitulant « Raisons de ne pas adhérer au syndicat » (traduction) et a confirmé l'avoir écrite. Il a témoigné que FXG ne l'a pas encouragé à rédiger une lettre défavorable au syndicat. L'employeur n'a exercé aucune pression sur lui afin qu'il rédige cette lettre, pas plus qu'il ne l'a forcé à l'écrire. Il avait écrit la lettre parce que la conduite de certains représentants du syndicat, plus précisément celle de RM, le mettait en colère. Lorsque RM a appris qu'il n'appuyait plus le syndicat, a-t-il témoigné, elle a tenté de l'intimider en déposant des plaintes auprès de la direction. Dans une des plaintes, il était allégué qu'il l'avait agressée physiquement, et dans une autre, qu'il avait fait preuve d'inconduite à caractère raciste envers un autre employé.

[211] KC a témoigné avoir rédigé la lettre chez lui le 18 février 2010 en soirée, puis le 19 février 2010. Il savait qu'il ne pouvait pas distribuer de document non lié au travail sur la propriété de FXG; il l'a donc distribuée à l'extérieur de la propriété de FXG, entre 7 h et 7 h 55 le 22 février, avant son quart de travail qui commençait à 8 h. Il disposait d'environ 100 copies; il en a distribué une vingtaine, puis a mis le reste dans son automobile. Il a remis plusieurs copies à certaines personnes et s'attendait à ce que ces dernières les distribuent, mais il n'était pas en mesure de contrôler ce que d'autres personnes faisaient. Il a commencé son quart de travail comme d'habitude et a témoigné n'avoir vu aucun de ses collègues faire circuler de copie de la lettre.

[212] KC a déclaré qu'il pensait que quelque chose pourrait se produire lorsque les organisateurs du syndicat viendraient à apprendre l'existence de sa lettre, il s'est donc tenu tranquille. Il n'en a pas remis de copie à qui que ce soit durant les heures de travail; il a expressément nié en avoir remis une copie à JA, ainsi que l'a allégué RM. Une autre employée lui en a demandé une copie et il lui a dit qu'il n'en avait pas en sa possession parce qu'il n'était pas autorisé à les distribuer dans les locaux au travail. C'est la raison pour laquelle il avait laissé les copies dans son auto.

[213] TD a témoigné avoir mené une enquête au sujet de l'allégation de RM selon laquelle KC distribuait, pendant les heures de travail et à l'aide de ressources de l'entreprise, des documents non liés au travail. Le 23 février 2010, elle a tenu une entrevue avec RM. Cette dernière lui a dit que KC avait été aperçu par des collègues de travail en train de distribuer des documents dans le bureau pendant les heures de travail. Elle a refusé de donner des noms. RM lui a aussi dit qu'elle avait aperçu KC photocopiant quelque chose. Elle ne désirait pas la tenue d'une enquête complète, mais

elle voulait que cesse la distribution des documents. TD a aussi interrogé KC et trois autres employés, notamment JA.

[214] Lorsque TD a interrogé KC, il lui a dit qu'il avait lui-même rédigé la lettre chez lui, de son propre gré, et qu'il avait pris ses propres dispositions pour en faire des photocopies. Il lui a aussi dit avoir distribué la lettre en dehors des heures de travail, dans des aires de l'établissement autres que les aires de travail.

[215] TD a interrogé un autre employé qui lui a dit qu'un collègue de travail lui avait remis une copie de la lettre. Il était parti en faire une photocopie lorsque RM s'est adressé à lui et l'a avisé qu'il allait à l'encontre de la politique de l'entreprise de photocopier des documents non liés au travail. Il a dit à TD qu'il s'est excusé auprès de RM.

[216] TD a témoigné que l'employeur, à la suite de l'enquête qu'elle a menée, a conclu qu'il n'existait aucune preuve attestant que la lettre a été créée ou distribuée sur la propriété de l'entreprise pendant les heures de travail. KC a néanmoins eu une rencontre de mise en garde et TD a recommandé que la politique portant sur la sollicitation et la distribution de documents soit renforcée lors d'une assemblée générale des membres du personnel.

[217] TD a aussi témoigné qu'aucun membre de la direction, à sa connaissance, n'a ordonné à KC d'écrire la lettre, et qu'il ne l'a pas écrite au nom de la direction.

**1 – La position du syndicat**

[218] Lorsque KC a appris l'existence des plaintes déposées contre lui, fait valoir le syndicat, il a usé de représailles contre RM et le syndicat en rédigeant la lettre qu'il a distribuée aux employés. Le syndicat prétend que le Conseil devrait privilégier le témoignage de RM selon lequel des copies ont été distribuées en milieu de travail pendant les heures de travail. Le fait que KC ait fait circuler des copies de la lettre au travail et qu'il n'ait pas fait l'objet de mesures disciplinaires laisse présumer qu'il agissait au nom de l'employeur, soutient le syndicat. En guise de preuve supplémentaire pour corroborer sa théorie, le syndicat attire l'attention sur la déclaration faite par KC à DS selon laquelle

il agissait au nom de l'employeur, et il affirme que la tentative de KC de redéfinir le caractère de cet énoncé lors de son témoignage est un mensonge.

**2 – La position de l'employeur**

[219] L'employeur prétend que les éléments de preuve n'appuient pas une conclusion selon laquelle KC a fait circuler la lettre en milieu de travail durant les heures de travail ou qu'il a préparé la lettre en utilisant les ressources de l'entreprise. L'employeur a mené une enquête au sujet des allégations formulées par RM, mais n'a pas été en mesure de conclure qu'il y avait eu infraction à l'encontre des politiques de l'entreprise. En outre, rien n'a permis d'indiquer que l'employeur a aidé KC à rédiger la lettre. L'employeur soutient qu'aucun élément de preuve ne permet de corroborer la perception de RM selon laquelle KC agissait au nom de l'employeur. KC était au départ en faveur du syndicat; il a changé d'avis et RM s'est retournée contre lui lorsqu'elle l'a appris. L'employeur fait remarquer que DS a déclaré lors de son témoignage qu'elle n'avait aucune idée de ce que voulait dire KC lorsqu'il a dit qu'il « représentait » FXG. KC est le seul à savoir ce qu'il a voulu dire et, selon son témoignage, il voulait dire que tout comme FXG, il ne voulait pas d'un syndicat. L'employeur prétend qu'il n'existe aucun élément de preuve qui permettrait au Conseil de conclure que l'employeur a encouragé KC ou l'a aidé dans la préparation ou la distribution de sa lettre du 22 février 2010.

**3 – La conclusion du Conseil**

[220] Le Conseil est persuadé, selon les éléments de preuve, que KC a préparé une lettre exprimant ses points de vue relativement à la syndicalisation, pendant ses heures personnelles et en utilisant ses propres ressources. Il n'existe aucune preuve convaincante selon laquelle il a préparé la lettre à l'aide des ressources ou des photocopieurs de l'entreprise ou que FXG l'a aidé à rédiger la lettre, ou a appuyé ou encouragé les agissements de KC. Par ailleurs, les éléments de preuve n'appuient pas une conclusion selon laquelle KC a distribué la lettre dans les locaux de l'entreprise pendant les heures de travail. En dernier lieu, aucun élément de preuve n'a été produit pour démontrer que des employés ont été harcelés ou intimidés par la lettre de KC. Par conséquent, cette partie de la plainte déposée par le syndicat est rejetée.

**V – Dossier du Conseil n° 27995-C**

[221] Le 5 mars 2010, FXG a déposé une plainte contre le syndicat, en vertu du paragraphe 97(1) du *Code*, alléguant une violation de l'article 96 du *Code*. Plus précisément, selon la plainte de FXG, le syndicat a publié un communiqué de presse le 15 février 2010 affirmant qu'il représentait les 48 membres du personnel administratif de FXG à Mississauga (Ontario). FXG allègue que le communiqué de presse laissait entendre que la majorité du personnel administratif appuyait le syndicat. De plus, FXG allègue que le communiqué de presse le dénigrait en tant qu'employeur. FXG allègue que le communiqué de presse avait pour but et effet de faire croire aux employés qu'ils seraient laissés à la merci d'un employeur antisyndical s'ils ne signaient pas les cartes d'adhésion. FXG allègue que le communiqué de presse cherchait, par des menaces ou des mesures coercitives, à obliger des employés à adhérer au syndicat, en contravention de l'article 96 du *Code*.

[222] De plus, dans sa plainte, l'employeur allègue que la plainte du syndicat visant KC personnellement constitue également une violation de l'article 96 du *Code*. Il allègue que le syndicat tentait de pénaliser et d'intimider KC pour avoir exprimé son avis, et tentait de le réduire au silence, lui et tout autre employé qui chercherait à exprimer un avis qui n'appuyait pas la campagne de syndicalisation. Il allègue que le syndicat tentait de se servir de la plainte contre KC pour intimider et contraindre d'autres employés de FXG à adhérer au syndicat. FXG allègue que la plainte du syndicat comporte la menace de poursuivre KC pour dommages-intérêts, attaquant ainsi la liberté de choix et la liberté d'expression de KC et des autres employés.

[223] Dans sa plainte, FXG allègue également que le syndicat a publié une lettre sur son site Web public, signée par les membres du comité interne de syndicalisation, nommant KC publiquement, le visant personnellement, le dénigrant et faisant de lui un exemple des mauvais traitements que subiraient les employés qui s'opposeraient au syndicat. De plus, FXG allègue que d'autres remarques dans cette lettre visaient à faire peur aux employés en suggérant qu'ils perdraient leurs emplois si la campagne de syndicalisation échouait, cherchant par ces menaces ou mesures coercitives à les obliger à adhérer au syndicat.

[224] Se fondant sur son expérience dans le domaine des relations de travail, LR a signalé dans son témoignage en quoi cette campagne de syndicalisation différait des campagnes traditionnelles. En particulier, cette campagne se caractérise par un usage important des médias électroniques et sociaux ainsi que par un esprit procédurier – l'employeur ayant été la cible de nombreuses plaintes de pratique déloyale de travail. Il a relevé plusieurs documents dans la documentation en ligne du syndicat qui faisaient renvoi aux plaintes de pratique déloyale de travail. LR a également signalé un certain nombre de communiqués de presse affirmant que le syndicat avait été mis sur pied et représentait désormais les travailleurs de FXG, même si le syndicat n'avait pas été accrédité par le Conseil à titre d'agent négociateur de ces employés.

[225] En particulier, LR a relevé un certain nombre de communiqués de presse en date du 15 février 2010, déposés en preuve dans la présente affaire, intitulés : « Les travailleurs de FedEx se joignent au syndicat des Teamsters! » (traduction). En voici un extrait :

> Pour la première fois de l'histoire du mouvement syndical en Amérique du Nord, des travailleurs de FedEx ont décidé de se syndicaliser et ont choisi le syndicat des Teamsters pour les représenter... Grâce aux efforts acharnés de ses organisateurs, le syndicat des Teamsters annonce qu'il représente maintenant le personnel administratif de FedEx à Mississauga (Ontario).
>
> « Il s'agit d'un moment historique pour les travailleurs de FedEx et pour le mouvement syndical dans son ensemble », a affirmé Robert Bouvier, président de Teamsters Canada. « L'attitude antisyndicale de cette entreprise est bien connue, mais ce changement ne laisse aucun doute que ces travailleurs en avaient assez des décisions arbitraires de leurs employeurs. »
>
> ...
>
> La demande d'accréditation a été présentée le vendredi 12 février au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI). Une demande d'accréditation est un document officiel qui confirme que le syndicat représente un groupe de travailleurs.
>
> ...
>
> Le syndicat des Teamsters poursuivra ses efforts pour aider tous les employés de FedEx à exercer leur droit de se syndicaliser. ...
>
> (traduction)

[226] M. John Hull, directeur du recrutement pour le syndicat, un poste qu'il occupe depuis 2004, a témoigné avoir mené la campagne de syndicalisation des employés de FXG dans la région du Grand Toronto. Il n'a pas pris part à la rédaction des communiqués de presse en date du 15 février

2010, mais a pris part à leur diffusion. Il a reconnu qu'il savait, à l'époque, que le syndicat n'avait pas été accrédité pour représenter le personnel administratif de FXG à Mississauga.

**1 – La position de l'employeur**

[227] L'employeur soutient que les communiqués de presse du syndicat avaient pour but et effet de faire croire aux employés de l'établissement à Toronto et ailleurs qu'ils seraient laissés à la merci d'un employeur antisyndical s'ils ne signaient pas les cartes d'adhésion, et que ces communiqués de presse cherchaient, par des menaces ou des mesures coercitives, à obliger les employés à adhérer au syndicat, en contravention de l'article 96 du *Code*.

[228] L'employeur soutient que le syndicat a exercé de l'intimidation à l'endroit de quiconque s'y opposait. Plus précisément, il prétend que le syndicat tente de pénaliser et d'intimider KC pour avoir exprimé son avis et que les communications et poursuites du CCT sont des mesures visant à le réduire au silence, lui et tout autre employé qui oserait exprimer un avis défavorable à la campagne du syndicat.

**2 – La position du syndicat**

[229] Le syndicat soutient que le mot « représente » dans son communiqué de presse n'a pas le sens que lui attribue l'employeur. Il prétend que, une fois qu'un employé signe une carte d'adhésion, le syndicat représente cet employé à toutes fins pratiques, peu importe que le Conseil l'ait accrédité ou non à titre d'agent négociateur. Le syndicat soutient également que, dans sa lettre, KC a accusé le syndicat d'avoir menti, si bien que le syndicat était en droit de le menacer d'une action en diffamation. Il soutient que le Conseil n'a pas compétence pour contrôler les communications entre le syndicat et ses membres potentiels. La compétence du Conseil se limite à la question de savoir s'il y a eu intimidation ou coercition. Selon le syndicat, il n'y a rien dans ses communications qui constitue une activité interdite.

**3 – La conclusion du Conseil**

[230] Le Conseil note que, le 12 février 2010, le CCT a présenté une demande d'accréditation au Conseil afin de représenter le personnel administratif de FXG à Mississauga. Toutefois, le Conseil conclut que le syndicat a effectivement formulé le communiqué de presse en date du 15 février 2010 de manière à délibérément induire en erreur les employés de FXG, leur faisant croire que le syndicat avait été légalement habilité à représenter les adjoints administratifs à Mississauga (Ontario) et que cette manoeuvre visait à encourager d'autres travailleurs de FXG à adhérer au syndicat.

[231] L'article 96 du *Code* est libellé comme suit :

> 96. Il est interdit à quiconque de chercher, par des menaces ou des mesures coercitives, à obliger une personne à adhérer ou à s'abstenir ou cesser d'adhérer à un syndicat.

[232] La plainte de l'employeur comporte deux questions que le Conseil doit trancher, à savoir : 1) si la déclaration trompeuse selon laquelle le syndicat représente les employés, formulée délibérément par le syndicat afin d'encourager d'autres employés à adhérer au syndicat, constitue une menace ou une mesure coercitive au sens de l'article 96 du *Code*; et (2) si la plainte du syndicat contre KC était une menace ou une mesure coercitive à son endroit et à l'endroit des autres employés.

[233] Les mots « intimidation » et « coercition » figurent également à l'alinéa 94(2)*c*) du *Code*, dans le contexte de l'exception à la liberté d'expression de l'employeur, comme il en a déjà été question de manière assez détaillée dans la présente décision.

[234] Une des présomptions de l'interprétation des lois est celle que le législateur choisit les mots de manière attentive et cohérente afin que, à l'intérieur d'une loi ou d'un autre instrument législatif, les mêmes mots aient le même sens (voir Ruth Sullivan, *Sullivan on the Construction of Statutes, 5th ed.* (Markham : LexisNexis, 2008)). Le Conseil souscrit aux remarques de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique dans *Re Cardinal Transportation B.C. Inc.*, [1996] B.C.L.R.B.D. N° 344, selon lesquelles la définition d'intimidation, de coercition et d'influence indue dans le contexte des relations de travail comporte un élément fondamental, à savoir toute tentative

de recourir à une forme de force, de menace, de pression ou de contrainte induc dans le but d'exercer un contrôle ou une influence sur la liberté d'association d'un employé.

[235] En ce qui concerne la déclaration trompeuse formulée délibérément par le syndicat dans sa documentation se rapportant à la compagne de syndicalisation, le Conseil conclut qu'elle ne comporte pas l'élément fondamental requis, à savoir la force, la menace ou la contrainte, qui ferait en sorte qu'il s'agit d'une violation de l'article 96 du *Code*. Cette partie de la plainte de l'employeur est rejetée.

[236] Toutefois, le Conseil conclut que les gestes du syndicat à l'endroit de KC comportaient une menace. Dans son témoignage, KC a identifié un document syndical intitulé « Raisons d'adhérer au syndicat : honte à FedEx » (traduction), déposé en preuve dans le cadre de la présente procédure. Il a affirmé avoir vu la lettre sur Internet peu après avoir distribué sa lettre, intitulée « Raisons de ne pas adhérer au syndicat » (traduction). Tentant de se rappeler comment il avait trouvé la lettre, il a indiqué que c'était probablement en tapant son propre nom dans le moteur de recherche Google. Voici un extrait de la lettre :

> Nous nous appelons Reshma, Brad, Duane et Crystal et nous travaillons avec vous chez FedEx Ground. Honte à FedEx d'avoir mis Keshav Chumber dans la situation épouvantable où il se trouve maintenant. Nous n'avons aucun doute que Keshav n'a pas rédigé cette lettre de son propre gré et nous vous demandons de ne pas lui attribuer de blâme. Nous avons vu des exemples de lettres antisyndicales et elles sont toutes très semblables à celle de Keshav. Vous pouvez en voir vous-mêmes en visitant le site www.nobusters.org. Tristement, ce qui est arrivé à Keshav aurait pu arriver à quiconque travaille ici compte tenu des pressions qui s'exercent dans les réunions en tête-à-tête. Pouvez-vous imaginer placer une personne récemment embauchée à un poste à temps partiel dans une situation où elle est obligée de dire du mal de ses collègues de travail et des Teamsters... et en plus, de l'obliger à consigner tous ces mensonges sur papier, si bien que cette personne se verrait peut-être obligée de faire un faux témoignage devant le Conseil des relations du travail? Honte à toi, Fedex!
>
> (traduction; souligné dans l'original)

[237] La lettre comportait également l'affirmation suivante :

> Nous, le comité de syndicalisation interne, souhaitons mettre les choses au point. Premièrement, le nombre de cartes qui ont été signées est un renseignement confidentiel que les Teamsters et le Conseil des relations du travail ne peuvent divulguer. Deuxièmement, nous n'avons jamais exercé de pression sur quiconque pour obtenir sa signature sur une carte d'adhésion et nous avons respecté la loi. Aucune accusation n'a été portée contre nous jusqu'à présent, tandis que les accusations contre FedEx continuent de s'accumuler.

...

Quand on y pense, la lettre antisyndicale de Keshav nous indique en fait pourquoi nous avons besoin d'un syndicat... S'il vous plaît, ne tombez pas dans le panneau. Il s'agit d'une autre tactique de l'entreprise qui veut nous diviser et nous affaiblir dans nos échanges avec eux.

(traduction; souligné dans l'original)

[238] D'autres documents récupérés du site Web du syndicat se rapportant à la campagne de syndicalisation chez FXG ont été déposés en preuve. Voici un extrait d'un de ces documents, en date du 22 février 2010, intitulé « Un gars qui circule et essaie d'annuler nos cartes à FedEx Ground! » :

Vous avez des questions?

Il y a un gars que les cadres supérieurs ont manifestement réussi à intimider et qui leur a révélé qu'il avait signé une carte. Il essaie maintenant de nous intimider et de nous amener à reconnaître que nous avons signé une carte. ...

Réponse de Teamsters Canada :

Je suis bien au courant de ce qui se passe chez FedEx Ground. On sait maintenant quoi penser du « respect de votre droit de choisir » dont parle l'entreprise. Malheureusement, la tactique qui consiste à se servir d'un travailleur contre un autre travailleur est une très vieille ruse utilisée par la direction, tout comme la tactique d'essayer de pousser les gens à divulguer qu'ils ont signé une carte. Habituellement, la direction tente d'intimider les travailleurs dans des rencontres en tête-à-tête afin de savoir qui a signé une carte d'adhésion. Même si cette tactique est tout à fait illégale et immorale, ils le font quand même. Parfois, si la campagne de syndicalisation échoue, la direction se sert ensuite de cette information pour congédier l'employé qui a signé une carte. L'ironie est que la direction congédie également l'employé qu'elle a convaincu de faire la sale besogne pour elle. J'ai vu ces tactiques à chacune des campagnes de recrutement syndical à laquelle j'ai participé.

La solution à ce problème est...

N° 1 Déposons des accusations contre l'entreprise et la personne qui intimide le personnel.
...

Gardez à l'esprit que la meilleure façon de vous protéger est de signer une carte d'adhésion et de vous syndicaliser. Le seul moyen qu'a FedEx pour « se débarrasser des gens » sans motif valable est de veiller à ce que la campagne de syndicalisation échoue. Dès que vous serez syndicalisés, les Teamsters mettront fin à toutes ces absurdités.

(traduction)

[239] Le Conseil conclut, en fait, que le syndicat et les membres de son comité de syndicalisation interne, en agissant comme ils ont agi, cherchaient à décourager KC d'exprimer son avis parce qu'il s'opposait à la campagne de syndicalisation. En particulier, en déposant une plainte de pratique

déloyale de travail qui visait KC personnellement, le syndicat avait manifestement pour but de décourager KC et tout autre employé d'exprimer des avis défavorables à la campagne du syndicat.

[240] Les plaintes à la direction formulées par RM visaient à décourager KC et d'autres à faire valoir leurs avis. Ces plaintes étaient vexatoires et avaient pour objectif de compromettre l'emploi de KC. Compte tenu des renvois à KC dans le site Web du syndicat et de la nature des plaintes que le syndicat a déposées contre lui devant le Conseil, ce dernier conclut que le syndicat voulait s'assurer que KC et d'autres employés seraient découragés de prendre la parole contre le syndicat. De l'avis du Conseil, les mesures prises par le syndicat étaient intimidantes et coercitives et constituaient une violation de l'article 96 du *Code*.

**VI – Dossiers du Conseil n$^{os}$ 28123-C et 28124-C**

[241] Le 5 mai 2010, le syndicat a déposé une plainte de pratique déloyale de travail en son propre nom en vertu de l'article 94 du *Code* et une plainte de pratique déloyale de travail au nom de RM. Les deux plaintes visent les deux mêmes incidents.

[242] Dans les plaintes, il est allégué premièrement que, à la fin de janvier 2010, KC a physiquement agressé RM, qui était enceinte à l'époque. RM allègue que KC était personnellement coupable d'avoir enfreint l'alinéa 94(3)*a*) du *Code*, et qu'il avait agi pour le compte de FXG quand il avait commis l'agression. Elle a également allégué que, bien qu'elle ait signalé l'incident à la direction de FXG le 18 février 2010, aucune enquête n'a eu lieu, KC n'a pas fait l'objet de mesures disciplinaires et, au contraire, KC a obtenu une promotion. Le deuxième incident visé dans la plainte avait trait à une altercation entre RM et SB survenue le 5 mars 2010. RM allègue qu'elle a déposé une plainte auprès de la direction de FXG le jour même de l'incident, mais que la direction n'a pas enquêté de manière appropriée sur la plainte. Le syndicat et RM prétendent qu'elle a fait l'objet d'un traitement différentiel parce qu'elle était organisatrice syndicale, contrairement à l'alinéa 94(3)*a*) du *Code*. Plus précisément, elle allègue que la direction de FXG a enquêté sur les plaintes d'autres employés en temps opportun, tout en négligeant d'enquêter sur ses plaintes.

**A– Le prétendu incident entre RM et KC**

[243] Selon le témoignage de RM, une de ses tâches consistait à placer des documents dans des cases qui se trouvaient près du poste de travail de KC. Elle allègue qu'un jour, à la fin de janvier 2010, pendant qu'elle exécutait cette tâche, KC lui a donné une tape derrière la tête. Pour décrire la force de cette tape, elle a indiqué qu'il s'agissait d'un léger mouvement du revers de la main. Elle s'est retournée et lui a dit : « Ne fais pas ça, sinon je vais te frapper à mon tour. » (traduction). KC a répondu qu'il ne faisait que plaisanter, mais ne s'est pas excusé et n'a pas exprimé de remords. À son souvenir, l'incident est survenu à la fin de janvier 2010, car elle venait d'apprendre qu'elle était enceinte. Elle n'avait pas signalé l'incident à la direction à l'époque, car KC venait d'être embauché.

[244] Toutefois, RM a signalé l'incident à TD dans un courriel en date du 18 février 2010. Elle a allégué que KC l'avait physiquement agressée et a demandé à l'employeur d'examiner la situation et de prendre les mesures correctives requises. TD l'a rencontrée et lui a indiqué qu'il y aurait une enquête. RM a fourni à TD le nom d'un témoin, M^me^ Diane Peters (DP). RM n'a pas eu de nouvelles de cette enquête jusqu'à ce qu'elle aborde le sujet avec TD le 5 mars 2010 durant une réunion de mise en garde avec cette dernière au sujet d'un incident avec SB survenu après la plainte de RM contre KC.

[245] TD a invité RM à venir à son bureau pour discuter de sa plainte. Toutefois, RM estimait que la direction avait trop attendu et a refusé de rencontrer TD. De l'avis de RM, la direction laissait ses plaintes de côté en raison de ses activités syndicales, mais faisait enquête sur les plaintes portées contre elle sans tarder. Au lieu de faire affaire avec l'employeur, RM a communiqué avec John Hull au CCT et l'a avisé que l'employeur négligeait ses plaintes.

[246] En contre-interrogatoire, RM a reconnu avoir été questionnée le lendemain de sa plainte. Elle n'était pas au courant que DP avait été questionnée deux fois concernant la plainte, et que DP et KC avaient tous les deux indiqué que l'incident était survenu à la fin de décembre 2009, et non à la fin de janvier 2010. Elle a reconnu qu'en décembre 2009 et en janvier 2010, elle était en bons termes avec KC; selon RM, leur relation s'était détériorée après l'incident de la prétendue tape. C'était également à cette époque que KC s'était mis à poser des questions sur la campagne de

syndicalisation. RM a également reconnu que la direction l'avait avisée du résultat de l'enquête vers la fin de mai 2010. On a demandé à RM si elle savait comment fonctionnait le processus, à savoir que l'entreprise questionne les employés au niveau local, puis envoie un rapport au service de l'équité en matière d'emploi à Pittsburgh, qui peut alors renvoyer l'affaire en demandant que d'autres questions soient posées ou qu'une enquête plus approfondie soit tenue. Elle a reconnu qu'elle était au courant de ce processus.

[247] Pour ce qui est de l'incident lui-même, RM a admis que la tape de KC ne lui avait pas fait mal, bien qu'elle ait eu suffisamment de force pour lui faire mal. Elle a affirmé qu'elle était enceinte à l'époque et s'est demandé pourquoi une personne voudrait frapper une femme enceinte. Elle a reconnu que KC ne savait pas qu'elle était enceinte. Elle a également reconnu ne pas avoir signalé l'incident à un gestionnaire ou à la police à l'époque, et ne pas avoir porté plainte à la direction avant le 18 février 2010. Ce jour-là, elle a également déposé une plainte à la direction alléguant que KC avait formulé une remarque déplacée à l'endroit de DB.

[248] Selon le témoignage de KC, il y a eu un incident entre RM et lui à la fin de décembre 2009, environ deux mois avant la plainte déposée contre lui à la direction le 18 février 2010. À son avis, RM et lui avaient été de bons amis. Il était assis à son poste de travail et RM parlait avec une collègue de travail. Il s'est levé et, arrivant derrière elle, lui a donné une tape derrière la tête avec un bout de papier. Selon KC, elle lui a dit de ne pas la toucher et il s'est excusé. D'après KC, elle n'était pas fâchée et ils ont continué de plaisanter l'un avec l'autre par la suite.

[249] Selon le témoignage de KC, TD l'a questionné au sujet de l'incident; durant l'entrevue, il a indiqué à TD qu'il croyait que la plainte avait été déposée parce qu'il ne souhaitait plus se joindre au syndicat. Il a indiqué que, la veille de la présentation de la plainte, il avait parlé de son changement d'avis avec RL et HG, qui était favorable au syndicat; il a supposé que HG avait avisé RM.

[250] Selon le témoignage de TD, RM lui avait envoyé une plainte par messagerie électronique le 18 février 2010, alléguant que KC s'était livré à une agression physique et à du profilage racial. Elle a rencontré RM le 19 février 2010 pour discuter de sa plainte. Selon RM, elle était en train de

classer des factures dans une boîte aux lettres lorsque KC l'a approchée par derrière et lui a donné une tape derrière la tête. RM a avisé TD que l'agression était survenue le dernier jeudi de janvier. Elle avait tardé à porter plainte parce que le processus de règlement des plaintes lui inspirait peu confiance, mais son conjoint l'avait encouragée à porter plainte. RM a indiqué à TD que DP avait été témoin de l'incident.

[251] TD a affirmé avoir questionné DP, qui s'est souvenue de l'incident et qui a indiqué qu'il était survenu vers la fin de décembre 2009. Selon DP, elle se trouvait à une distance de trois ou quatre pieds lorsqu'elle a vu KC taper RM sur un côté de la tête avec un bout de papier. DP croyait que KC ne faisait que plaisanter. D'après elle, la relation entre KC et RM était amicale, marquée par les rires et les plaisanteries. Selon DP, KC était gentil et respectueux. DP a indiqué à TD que RM s'était adressée à elle et lui avait demandé de témoigner. Elle a déclaré qu'elle ne voulait pas être mêlée à la situation.

[252] Selon TD, elle a également questionné KC. Il lui a dit que l'incident était survenu vers la fin de décembre 2009, soit la période qu'avait signalée DP. Il a affirmé qu'il s'était rendu au télécopieur et que, en passant près de RM, il lui a donné une petite tape amicale derrière la tête pour lui dire bonjour. RM lui a dit que son geste était déplacé et il s'est excusé aussitôt. À son avis, leur relation est demeurée amicale après l'incident.

[253] Se fondant sur les renseignements recueillis des parties, y compris ceux obtenus d'un témoin impartial, l'employeur a conclu que l'incident était survenu à la fin de décembre 2009 ou au début de janvier 2010. À la suite de cet incident, RM et KC ont continué d'avoir une bonne relation de travail jusqu'au 18 février 2010, soit la date à laquelle RM a déposé sa plainte. L'employeur a conclu qu'il n'y avait pas eu de violation de la politique ayant trait à ce que constitue une conduite acceptable, de la politique en faveur d'un milieu de travail exempt de harcèlement ou du code de déontologie de l'employeur.

[254] Selon son témoignage, TD a tenté de communiquer avec RM le 27 mai 2010 pour lui faire part des conclusions de l'entreprise à la suite de son enquête sur les allégations. Toutefois, RM lui a laissé un message vocal indiquant qu'elle n'était pas disposée à la rencontrer pour discuter de ces résultats.

[255] En réponse à l'allégation que l'employeur n'avait pas traité les plaintes de RM de la même manière que les plaintes des autres employés, TD a indiqué que, entre le début de la campagne de syndicalisation en septembre 2009 et le 30 juin 2010, treize plaintes avaient été déposées, dont huit par RM. Selon TD, il faut habituellement de un à trois mois et demi pour achever une enquête. Cette enquête a nécessité environ trois mois (du 18 février au 25 mai 2010). D'après TD, l'allégation selon laquelle l'employeur a reporté l'examen des plaintes de RM parce qu'elle était une organisatrice syndicale est entièrement fausse. Elle a également affirmé que KC avait posé sa candidature pour un poste d'adjoint administratif à temps plein et qu'il était un des huit candidats au poste devenu vacant en mars 2010. Selon le témoignage de TD, KC a été choisi parce qu'il était le meilleur candidat.

**1 – La position du syndicat**

[256] Le syndicat soutient que l'incident est bel et bien survenu : KC a frappé RM à la tête, soit avec sa main ou avec un bout de papier, et KC n'a subi aucune mesure disciplinaire à la suite de ce coup. Le syndicat estime que cet incident était très grave, car RM faisait partie des organisateurs syndicaux à l'interne et KC était le principal représentant antisyndical de l'employeur. Selon le syndicat, non seulement KC n'a pas subi de mesure disciplinaire à la suite de l'incident, mais en outre il a obtenu une promotion.

**2 – La position de l'employeur**

[257] L'employeur soutient que, d'après KC et un témoin oculaire, KC a donné une légère tape amicale à la tête de RM avec un bout de papier. Bien qu'elle ait prétendu qu'il avait porté ce coup avec la main, elle a attendu deux mois avant de formuler une plainte et ce, seulement après avoir pris connaissance que KC n'appuyait plus le syndicat. Selon l'employeur, cette attente est une indication de la prétendue gravité de l'incident et des raisons qui ont motivé RM à formuler sa plainte. Quoi qu'il en soit, l'employeur fait valoir que l'impression de RM que ses plaintes n'avaient pas été examinées en temps opportun était sans fondement; l'employeur les a examinées dans les mêmes délais ou même plus rapidement que certaines autres. L'employeur soutient que, compte tenu du

nombre de plaintes déposées à Toronto durant la campagne de syndicalisation du CCT, les délais requis pour mener à bien les enquêtes sur les plaintes de RM étaient raisonnables.

**3 – La conclusion du Conseil**

[258] Le Conseil admet le témoignage de KC, corroboré durant l'enquête de l'entreprise, selon lequel il y a eu un incident à la fin de décembre 2009 au cours duquel KC a donné une tape sur la tête de RM avec un bout de papier, apparemment pour plaisanter. RM lui a demandé de cesser, ce qu'il a fait, et il s'est excusé. Aucune plainte n'a été formulée à l'époque. RM s'est plainte à la direction le 18 février 2010. La direction a rencontré RM le lendemain, soit le 19 février 2010, et a mené une enquête qui incluait des entrevues avec KC et un témoin impartial. Se fondant sur cette enquête, l'employeur a finalement conclu que KC n'avait enfreint aucune de ses politiques. Le Conseil ne relève aucun élément de preuve qui soutienne l'allégation que KC agissait pour le compte de FXG quand il a donné une tape sur la tête de RM avec un bout de papier, tel que l'incident a été décrit ci-dessus, ou que les gestes de KC étaient liés de quelque manière que ce soit aux activités syndicales de RM.

**B – Le prétendu incident entre RM et SB**

[259] En janvier 2010, RM a formulé une plainte verbale contre SB, alléguant que cette dernière l'avait qualifiée de « délatrice » (traduction). L'après-midi du jour où RM a présenté sa plainte, l'employeur l'a invitée à rencontrer un gestionnaire. Selon son témoignage, RM a demandé au gestionnaire d'intervenir auprès de SB au sujet de la façon dont cette dernière parle à ses collègues de travail. À l'audience, RM a été surprise d'apprendre que l'employeur avait effectué une enquête et que SB avait été sanctionnée pour sa remarque – elle a affirmé n'avoir jamais été mise au courant de cette sanction. Toutefois, RM a affirmé que, à la suite de sa plainte, elle avait demandé d'être affectée à un autre bureau. Elle allègue que LR a fait preuve de favoritisme en décidant qu'il fallait plutôt réaffecter SB.

[260] Dans son témoignage, SB a décrit la détérioration graduelle de sa relation personnelle avec RM au cours de l'hiver 2010, chacune déposant des plaintes à la direction concernant la conduite de

l'autre. À la fin de février 2010, SB a pris un congé lié au stress. À son retour au travail, elle a demandé d'être affectée à un autre poste de travail. Cette demande était accompagnée d'une note de son médecin, mais la direction n'a pas accédé à sa demande à ce moment-là.

[261] Selon le témoignage de SB, il y a eu un autre incident avec RM le 4 mars 2010. SB participait à une discussion sur la religion et le concept du karma avec d'autres employés dans un des bureaux de services administratifs. RM est arrivée et s'est jointe à la discussion. Une dispute a éclaté entre SB et RM. Selon SB, RM s'est mise en colère et l'a menacée en la pointant du doigt et en lui disant qu'elle s'occuperait d'elle plus tard. SB a porté plainte à sa gestionnaire. Elle a affirmé que le dépôt de cette plainte n'avait aucun lien avec les activités syndicales de RM. Après le dépôt de la plainte, l'employeur a réaffecté SB à un poste de travail dans un autre secteur.

[262] Selon son témoignage, TD a pris part à l'enquête sur la plainte déposée le 4 mars 2010. Elle a rencontré RM le 8 mars 2010. RM a nié avoir proféré une menace, avoir pointé SB du doigt ou avoir dit ce que SB lui reprochait. TD a rencontré huit autres personnes durant son enquête. Une des personnes interrogées, Ricardo Jiminez, a corroboré le récit de SB. Au terme de l'enquête, elle a conclu que RM avait agi de manière inappropriée et cette dernière a reçu un avertissement écrit le 9 avril 2010. TD a affirmé que, compte tenu de la nature de la plainte, SB avait été affectée à un autre poste de travail à titre provisoire; à la suite de l'enquête, cette réaffectation est devenue permamente.

[263] TD a également fait enquête sur la plainte en date du 8 janvier 2010 alléguant que SB faisait renvoi à RM quand elle a affirmé ce jour-là qu'« il y a des délateurs dans ce bureau ». SB a questionné RM le même jour et a achevé son enquête le 11mars 2010, soit dans un délai d'environ deux mois. Au terme de l'enquête, SB a subi une sanction disciplinaire. Selon TD, elle a mené des enquêtes approfondies sur toutes les plaintes déposées par RM en temps opportun.

**1 – La position du syndicat**

[264] Le syndicat soutient que l'employeur a injustement imposé une sanction disciplinaire à RM à la suite de l'incident du 4 mars 2010, et que le seul élément de preuve impartial est un

enregistrement vidéo fait ce jour-là qui ne concorde pas avec le déroulement de l'incident tel que décrit par SB. Selon le syndicat, l'employeur a tenté d'obtenir une preuve vidéo uniquement lorsque la plainte visait RM, mais n'a pas présenté de preuve vidéo pouvant corroborer les plaintes déposées par RM ou la version des événements avancée par le syndicat.

**2 – La position de l'employeur**

[265] L'employeur reconnaît que l'enregistrement vidéo qu'il a présenté en rapport avec l'incident du 4 mars 2010 n'est pas concluant, car il ne comporte pas de bande sonore et il y a un délai de deux secondes dans l'enregistrement. Par conséquent, l'incident n'aurait pas nécessairement figuré sur l'enregistrement. Toutefois, l'employeur soutient qu'il était en droit de se fonder sur le témoignage de SB, qui a été corroboré par un témoin impartial. Il soutient que l'avertissement écrit imposé à RM pour avoir proféré une menace à l'endroit de SB était justifiée. Il fait valoir que, s'il y a un reproche qu'on peut lui faire, c'est d'avoir fait preuve d'une plus grande indulgence envers RM qu'envers les autres employés.

**3– La conclusion du Conseil**

[266] Compte tenu des témoignages entendus, le Conseil conclut que l'entreprise a mené une enquête approfondie sur la plainte déposée contre RM relativement à l'incident du 4 mars 2010 ayant trait à SB et que la sanction disciplinaire imposée était justifiée. Le Conseil est convaincu que le traitement de RM par l'employeur n'est pas attribuable à un sentiment antisyndical et que la sanction disciplinaire imposée à RM ne découlait pas de ses activités de recrutement syndical à l'interne. Rien ne permet de conclure que l'employeur n'a pas traité les plaintes de RM en temps opportun.

[267] Les plaintes du syndicat sont rejetées.

**VII – Dossier du Conseil n° 28209-C**

[268] Le 16 juin 2010, le syndicat a déposé une plainte de pratique déloyale de travail au nom de RM, alléguant que FXG avait enfreint les alinéas 94(3)*a*) et 94(3)*c*) du *Code* en faisant preuve de

discrimination envers RM dans sa façon de traiter un incident ayant trait à RM et à KC survenu le 3 juin 2010.

[269] Selon le témoignage de RM, le 3 juin 2010, elle se trouvait dans la cuisinette de FXG et préparait son repas du midi lorsque KC est arrivé derrière elle, a tendu la main pour prendre un essuie-tout et lui a frappé l'épaule gauche avec le coude. Selon RM , elle a sursauté, car il n'a rien dit. Elle lui a dit de ne plus faire une telle chose; il a répondu « quoi? »; et elle lui a dit qu'elle avait déjà déposé une accusation d'agression physique contre lui et qu'il devrait garder ses distances. Elle reconnaît qu'ils criaient tous les deux durant cet échange.

[270] Selon RM, elle ne savait pas si KC l'avait frappée délibérément, mais il ne se souciait pas de l'avoir frappée et ne s'est pas excusé. Elle a crié contre lui et il lui a répondu sur le même ton. D'après RM, KC a beaucoup d'influence chez FXG et l'employeur a refusé de l'aider même si tout ce qu'elle souhaitait de la part de l'employeur était d'aviser KC de ne plus l'approcher et de ne plus la toucher.

[271] Après l'incident dans la cuisinette, RM a décidé de parler à la gestionnaire des opérations, FB. Cette dernière n'était pas dans son bureau et personne ne savait où elle se trouvait. RM savait que sa propre gestionnaire était partie pour le repas du midi, alors elle est allée voir la gestionnaire de KC, SS. Cette dernière était dans son bureau, dont la porte était fermée; KC se trouvait dans le bureau avec elle. Selon son témoignage, RM a cogné à la porte et demandé si elle pouvait parler à SS. Celle-ci n'a pas ouvert la porte. Selon RM, elle a de nouveau demandé : « Pourrais-je vous parler une minute? » (traduction). SS a demandé à RM d'attendre un instant, mais RM a répondu : « C'est moi la victime dans cette histoire; est-ce que je pourrais vous parler s'il vous plaît? » (traduction). SS a de nouveau demandé à RM de lui accorder un instant. RM a alors dit : « Laissez faire, je vais appeler la police. » (traduction). RM a nié avoir tapé sur la porte du bureau avec les pieds ou les mains ou avoir crié durant son échange avec SS.

[272] RM a ensuite appelé la police et parlé au détective Akerman. Ce dernier lui a conseillé de consigner l'incident par écrit et de soumettre ce compte rendu au Conseil. Par la suite, elle a pris son dîner et est retournée voir SS, qui n'était pas à son bureau. RM est alors sortie pour une pause-

cigarette. À son retour, JM l'attendait au bureau de la sécurité. Il lui a demandé un entretien, mais elle lui a répondu que si cela avait affaire à KC, elle avait déjà téléphoné à la police et avait reçu des conseils sur les démarches à prendre. JM lui a de nouveau demandé un entretien. RM a présumé que l'entretien aurait trait à l'incident avec KC et a demandé la présence d'un témoin impartial. JM a proposé TD, mais RM l'a avisé qu'elle voulait un témoin de son propre choix. JM lui a demandé si elle refusait d'avoir un entretien avec lui et RM a répondu qu'elle ne l'accompagnerait pas à son bureau sans un témoin impartial. À ce moment-là, JM l'a avisée qu'elle était suspendue jusqu'à nouvel ordre.

[273] En retournant chercher ses effets personnels, RM a téléphoné à John Hull du syndicat. JM l'a escortée jusqu'à la sortie de l'immeuble. Au moment où ils sortaient de l'immeuble, RM a avisé JM que KC tentait de vendre des iPhones aux employés de FXG et a laissé entendre que cela était lié aux vols commis dans la division des colis. JM a déclaré qu'il ferait enquête.

[274] TD a téléphoné à RM le lendemain de la suspension, lui disant qu'elle souhaitait discuter de trois événements survenus le 3 juin : l'incident dans la cuisinette avec KC; l'incident à l'extérieur du bureau de SS; et le refus d'avoir un entretien avec JM. RM a indiqué à TD qu'elle voulait avoir la possibilité d'enregistrer la conversation; TD a refusé. RM a avisé TD que si elle ne pouvait pas enregistrer la conversation et ne pouvait pas disposer d'un témoin impartial, alors la conversation n'aurait pas lieu étant donné qu'elle ne faisait pas confiance au système de FedEx. Par la suite, RM a communiqué avec TD par messagerie électronique, lui demandant quand elle pourrait retourner au travail; TD lui a répondu que l'enquête était en cours. La suspension de RM a duré près d'un mois.

[275] Selon le témoignage de KC, durant son heure du dîner le 3 juin 2010, il avait réchauffé son repas dans la cuisinette et l'avait rapporté à son poste de travail. Il était au téléphone avec un courtier lorsqu'il a renversé son repas sur son bureau. Il a demandé à SB, qui était tout près, de lui apporter des essuie-tout, mais elle a refusé. Il a mis le courtier en attente et a couru à la cuisinette pour chercher des essuie-tout. RM était debout devant le four à micro-ondes et s'est mise à lui crier de ne pas la toucher. Selon KC, il a rapidement saisi des essuie-tout sur une étagère au-dessus de la tête

de RM, sans la toucher. Il lui a demandé ce qu'elle lui reprochait, car elle criait fort. Il affirme qu'il n'a pas élevé la voix et qu'il n'a pas dit à RM de se taire.

[276] Selon le témoignage de KC, il est retourné à son poste de travail et s'est mis à le nettoyer lorsqu'il a vu RM se diriger vers le bureau de FB. Il savait que FB ne s'y trouvait pas et il a décidé de se rendre au bureau de sa propre gestionnaire pour aviser SS de ce qui venait d'arriver. Il racontait l'incident à SS lorsque RM est arrivée et a cogné à la porte. Elle semblait furieuse et il se souvient qu'elle a dit qu'elle allait téléphoner à la police. SS est sortie de son bureau; à son retour, elle a demandé à KC d'aller voir TD. Il a raconté l'incident à TD, qui lui a demandé de préparer une déclaration écrite.

[277] Quelques jours après cet incident, un autre employé l'a abordé et lui a fait part de ses préoccupations concernant le comportement de RM, affirmant qu'il fallait y mettre un frein. KC a parlé à FB, qui l'a renvoyé à TD. Cette dernière lui a suggéré d'écrire une lettre exposant les « préoccupations des employés » (traduction). KC et SB ont rédigé la lettre au travail et plusieurs employés l'ont signée. Ils ont envoyé la lettre à LR.

[278] SB a témoigné concernant l'incident du 3 juin 2010. Elle se trouvait à la photocopieuse et avait une vue non obstruée de la cuisinette. KC était au téléphone avec un client lorsqu'il a renversé de la nourriture. KC lui a demandé d'aller chercher des essuie-tout de la cuisinette; elle a refusé parce qu'elle avait vu RM dans la cuisinette et ne voulait pas y aller. KC a couru dans la cuisinette et a étendu le bras au-dessus de RM pour saisir les essuie-tout. Il n'y a pas eu de contact; il était près de RM, mais ne l'a pas touchée. Toutefois, RM a dit : « Ne fais pas ça. J'ai une poursuite contre toi. » (traduction). Elle l'a dit suffisamment fort pour que tout le monde puisse l'entendre.

[279] SB a vu RM se rendre au bureau de FB et KC se diriger vers le bureau de SS. Ensuite, RM est allée au bureau de SS, mais la porte était fermée. SB a vu RM taper fortement sur la vitre de la porte, disant à voix élevée : « C'est moi la victime ici. » (traduction). Puis, SB l'a entendue dire : « Parfait, dans cas-là, je vais appeler la police. » (traduction). Selon SB, RM a tapé sur la porte du bureau deux ou trois fois tout en élevant la voix.

[280] SS est une gestionnaire de service qui compte plus de 10 années d'expérience. Elle est affectée au quart de jour et, en juin 2010, quelque 18 employés relevaient d'elle. Selon son témoignage, le 3 juin 2010, elle parlait avec un commis dans son bureau lorsque KC a demandé s'il pouvait interrompre leur conversation. L'autre commis a accepté de partir. KC s'est mis à expliquer ce qui était arrivé dans la cuisinette avec RM. Avant qu'il ne puisse achever son récit, RM est arrivée à la porte du bureau, s'est mise à taper sur la porte et a crié : « Il faut que je vous parle. » (traduction) tout en pointant dans sa direction. SS lui a fait signe d'attendre un instant. RM s'est mise à marteler la porte, disant : « Je l'ai devant les tribunaux, vous devez me parler. » (traduction). Selon SS, la conduite de RM était hostile, agressive et intimidante. Elle lui a de nouveau fait signe d'attendre un instant, car elle n'avait pas entendu ce que KC avait à dire. Elle aurait par la suite accordé à RM la même possibilité de se faire entendre. Toutefois, RM a tapé sur la porte au moins trois fois, puis a dit : « Parfait, je vais appeler la police. » (traduction).

[281] SS a demandé à KC de demeurer dans son bureau. Elle est allée trouver RM et l'a aperçue en conversation sur son cellulaire. SS a présumé que RM appelait la police. Elle est revenue à son bureau et a demandé à KC d'aviser le service des ressources humaines de ce qui venait de se produire. Elle estimait qu'il fallait signaler au service des ressources humaines et au gestionnaire du centre l'arrivée possible de la police.

[282] Selon SS, KC semblait un peu intimidé. Elle a vu plusieurs employés à l'extérieur de leurs postes de travail, regardant l'incident les bras croisés. Selon son témoignage, SS s'est sentie intimidée, nerveuse, gênée et humiliée devant son personnel à cause de la conduite de RM. Accompagnée de TD, elle s'est rendue au bureau de JM. Elle tremblait en leur expliquant ce qui venait d'arriver. Elle a exprimé que ce genre de conduite était inacceptable dans le milieu de travail.

[283] Selon le témoignage de JM, il a rencontré SS immédiatement après l'incident. Selon JM, elle était bouleversée et disait qu'elle ne pouvait plus supporter la conduite de RM. Elle pleurait. Il l'a invitée à venir dans son bureau pour discuter de la situation et elle lui a raconté l'incident dans la cuisinette et le comportement de RM à la porte de son bureau; elle a avisé JM que RM avait dit qu'elle appellerait la police.

[284] JM estimait que la conduite de RM était inappropriée et constituait de l'insubordination directe à l'égard d'un gestionnaire supérieur. Il a décidé de discuter de l'affaire avec LR, car ce dernier voudrait sans doute obtenir la version des faits de RM. JM est sorti de son bureau au moment où RM rentrait dans l'immeuble. Il l'a rencontrée au bureau de la sécurité et lui a demandé de venir à son bureau pour un entretien. Elle lui a demandé si l'entretien aurait trait à KC. Quand il a répondu par l'affirmative, elle s'est fâchée, a élevé la voix et a dit : « On nous ment toujours. » (traduction). Elle a alors affirmé qu'elle refusait de le rencontrer sans témoin. Il a affirmé qu'il demanderait à TD de se joindre à eux, mais RM voulait choisir elle-même le témoin. JM lui a demandé si elle refusait de le rencontrer et elle a répondu par l'affirmative. Il lui a dit de rentrer chez elle. RM a téléphoné à un dénommé John sur son cellulaire et lui a dit qu'il allait recevoir une autre plainte de pratique déloyale de travail. JM a avisé RM qu'elle était suspendue avec solde et RM lui a répondu qu'elle s'en fichait.

[285] RM a alors dit à JM que KC volait et revendait des iPods. JM a avisé les agents de sécurité, qui lui ont par la suite indiqué que l'allégation était sans fondement. Il n'était pas personnellement au courant de plaintes de clients concernant le vol de iPods.

[286] TD a participé à l'enquête menée à la suite de cet incident. Selon son témoignage, le 4 juin 2010, elle a téléphoné à RM pour lui demander une rencontre. Selon TD, elle avait commencé à expliquer la nature de l'enquête quand elle a entendu une voix masculine en arrière-plan disant : « Tu n'es pas obligée de lui parler. Si tu lui parles, demande-lui si tu peux enregistrer la conversation. » (traduction). RM a demandé si elle pourrait enregistrer la conversation et TD a répondu par la négative. RM a affirmé que si elle ne pouvait pas enregistrer la conversation ou être accompagnée du témoin de son choix, elle ne lui parlerait pas. Selon TD, le refus de lui accorder un entretien a eu pour effet de prolonger la période d'enquête et la suspension.

[287] Selon le témoignage de TD, les agents des ressources humaines ont rencontré quelques 15 employés durant l'enquête, des cadres et des membres du personnel opérationnel. RM a maintenu sa position, à savoir qu'elle n'irait à une entrevue que si elle était accompagnée d'un témoin de son

propre choix. Toutefois, après que l'employeur lui a indiqué qu'il se verrait obligé d'achever l'enquête sans elle, RM a accepté de rencontrer TD et LR le 15 juin.

[288] Se fondant sur cette enquête, y compris les entrevues avec les employés signalés ci-dessus, TD a conclu que KC n'avait pas touché RM. Tous les employés auxquels elle a parlé ont entendu une perturbation dans l'aire de travail. Elle a conclu que la conduite et le ton de voix de RM étaient agressifs et n'avaient pas leur place dans le milieu de travail. Son refus de rencontrer JM constituait de l'insubordination. L'employeur a décidé de donner un dernier avertissement écrit à RM, mais de lui permettre de revenir au travail. RM a touché son salaire pendant sa suspension et a repris le travail au même poste, sans perte de rémunération.

[289] Selon TD, l'employeur craignait de suspendre la principale organisatrice syndicale. L'employeur était conscient de la situation et craignait que la prise de mesures disciplinaires à l'endroit de RM soit perçue comme une réaction à ses activités syndicales.

[290] Selon le témoignage de LR, le 4 juin 2010, deux employés ont fait part des préoccupations d'un groupe d'employés relativement à la conduite de RM dans le milieu de travail. Ils lui ont remis une lettre signée par plusieurs employés, alléguant que RM perturbait le bureau et intimidait ses collègues par ses comportements bruyants et odieux. Ils alléguaient que de nombreux employés ne parvenaient pas à accomplir leurs tâches ou à se concentrer sur leur travail à cause de ses gestes, qui avaient créé un environnement marqué par l'hostilité et le manque de professionnalisme. Les employés demandaient la prise de mesures pour mettre un frein à la conduite de RM.

[291] RM a déposé une contre-plainte à l'endroit de KC, alléguant que ce dernier avait forcé des gens à signer la pétition contre elle et qu'il la calomniait. LR a mené une enquête distincte sur les allégations de RM. Selon le témoignage de LR, il a communiqué avec chacun des employés séparément et a conclu qu'ils avaient tous signé le document de leur plein gré. Personne n'a signalé qu'on avait exercé de la pression sur eux ou qu'on les avait forcés à signer la pétition, mais ils craignaient des représailles de la part de RM si elle les apercevait en train de lui parler. LR a tenté de rendre compte des résultats de son enquête à RM, mais elle lui a indiqué qu'elle prévoyait se prévaloir d'un autre recours.

[292] LR a recommandé que RM soit sanctionnée pour insubordination, compte tenu de ses interventions agressives et conflictuelles auprès de ses collègues de travail et de ses antécédents disciplinaires. Selon LR, tout au long de la période où les plaintes de pratique déloyale de travail ont été déposées, le climat des relations de travail était marqué par de fortes émotions. Selon son témoignage, l'employeur était conscient que les mesures disciplinaires qu'il imposerait seraient soumises à un examen minutieux et, par conséquent, il a adopté une approche clémente à l'endroit de RM. Selon LR, RM était revenue au travail après sa suspension et était toujours au service de l'entreprise, bien qu'elle soit présentement en congé de maternité.

**1 – La position du syndicat**

[293] Le syndicat soutient que la mesure disciplinaire prise par l'employeur en réponse à l'incident du 3 juin 2010 indique qu'il cherchait n'importe quel motif pour sanctionner RM, et que les activités syndicales de cette dernière étaient la véritable source de cette mesure disciplinaire. Pour ce qui est de l'incident lui-même, le syndicat soutient qu'il est fort probable que KC a touché RM dans la cuisinette, car cela explique sa réaction. En ce qui a trait à la situation de la porte du bureau de SS, le syndicat fait valoir qu'il aurait fallu parler à RM en premier, étant donné qu'elle venait de subir une deuxième agression. Le syndicat prétend qu'il s'agissait d'une escalade de l'incident précédent. Il soutient que RM avait le droit d'appeler la police et qu'elle a eu raison de refuser un entretien avec JM parce qu'il ne lui a pas accordé un témoin impartial.

**2 – La position de l'employeur**

[294] L'employeur soutient que la sanction imposée à RM, une suspension avec solde et un dernier avertissement écrit pour sa conduite irrespectueuse, était minimale et qu'une telle conduite entraînerait normalement le congédiement. Il prétend que, durant l'incident, RM n'exerçait pas de fonctions à titre d'organisatrice syndicale; elle avait plutôt perdu la maîtrise d'elle-même et faisait preuve d'agressivité et d'insubordination dans le milieu de travail. Parce que l'entreprise était consciente des risques associés au congédiement d'une organisatrice syndicale, RM avait en fait eu droit à un traitement plus indulgent qu'un autre employé qui se serait livré à une telle inconduite.

**3– La conclusion du Conseil**

[295] Il n'y a pas de preuve convaincante à l'appui de l'allégation selon laquelle l'incident entre RM et KC avait un lien quelconque avec les activités syndicales de RM; de plus, rien ne permet de conclure que KC agissait pour le compte de FXG dans le cadre de cet incident. De plus, en fonction des faits présentés, aucune preuve probante ne permet de conclure que la suspension avec solde de RM et le dernier avertissement écrit qui lui a été donné en bout de ligne avaient un lien quelconque avec les activités syndicales qu'elle avait pu accomplir. Compte tenu de tous les éléments de preuve exposés ci-dessus, le Conseil n'a aucune difficulté à conclure que la direction a imposé la suspension avec solde et le dernier avertissement écrit en raison de l'inconduite de la plaignante le 3 juin 2010, et que l'employeur s'est acquitté de son fardeau de prouver que ces mesures disciplinaires n'étaient pas attribuables à un sentiment antisyndical. Par conséquent, les plaintes du syndicat sont rejetées.

**VIII – Dossiers du Conseil n^os^ 28225-C et 28249-C**

[296] Le 23 juin 2010, DB a déposé une plainte de pratique déloyale de travail contre FXG en vertu de l'alinéa 94(3)*a*) du *Code* et le syndicat a déposé une plainte de pratique déloyale de travail en vertu du paragraphe 94(1) du *Code* relativement aux mêmes faits.

[297] DB a allégué que FXG avait fait preuve de discrimination à son égard et lui avait fait subir des représailles et une mesure disciplinaire injustifiée en raison de ses activités syndicales. L'employeur lui a imposé une mesure disciplinaire verbale le 13 mai 2010, à la suite d'un incident ayant trait à KC survenu en février 2010. Dans sa plainte au Conseil, DB allègue non seulement que les mesures prises contre elle sont illégales, mais aussi que le refus ou l'omission par FXG d'imposer une mesure disciplinaire à KC relativement aux mêmes incidents est également illégal et qu'il s'inscrit dans les mesures de représailles découlant des activités syndicales de DB.

[298] Selon le témoignage de RM, dans un courriel en date du 18 février 2010 adressé à TD et à LR, elle a déposé une plainte à la direction concernant un incident entre KC et DB. Selon RM, il s'agissait d'un incident de profilage racial, survenu en milieu de travail. Elle a allégué que DB avait

demandé à KC pourquoi la direction lui permettait de porter des jeans au travail et avait prétendu que si elle avait porté des jeans, la direction le lui aurait reproché. KC a prétendument répondu : « Ouais, parce que tu es noire. » (traduction). Dans sa plainte, RM a affirmé que, en tant que personne de couleur, elle estimait qu'il s'agissait d'une attaque contre toute personne de couleur dans le bureau. À son avis, il s'agissait d'un geste irréfléchi de la part de KC et elle voulait que des mesures correctives soient prises.

[299] À la question de savoir si KC est une personne de couleur, RM a répondu qu'il semblait l'être. Lorsqu'on lui a demandé si elle avait entendu la remarque prétendument faite par KC, elle a répondu que oui. On lui a aussi demandé si elle savait que DB et KC avaient tous les deux été questionnés à ce sujet, elle a répondu que non. Quand on lui a dit que DB et KC avaient tous les deux déclaré que la conversation avait eu lieu dans la section des colis expédiés vers le sud, et non à Gateway où travaillait RM, elle a prétendu que ni l'un ni l'autre ne l'avaient aperçue.

[300] En contre-interrogatoire, il a été proposé à RM qu'elle n'avait pas été témoin de l'incident et qu'elle avait déposé la plainte en guise de représailles contre KC qui n'appuyait plus le syndicat. Elle a nié cette allégation.

[301] DB est une employée de FXG depuis juin 2002 et est adjointe administrative de niveau II. Selon son témoignage, en janvier ou février 2010, elle a eu une conversation avec KC au cours de laquelle elle lui a demandé pourquoi il avait la permission de porter des jeans même si ce n'était pas un vendredi, et elle lui a laissé entendre que si elle avait porté des jeans, la direction le lui aurait reproché. KC a répondu que c'était parce qu'elle était noire. DB a affirmé que cette conversation avait eu lieu dans la zone de l'immeuble où se trouve la section des colis expédiés vers le sud et que personne d'autre n'était présent. DB ne savait pas que RM avait déposé une plainte contre KC relativement à cet incident; de plus, elle n'avait pas demandé à RM de déposer une plainte. DB a également témoigné que, une autre fois, elle avait vu KC quitter le travail dix minutes plus tôt que prévu et lui avait laissé entendre que si elle quittait trop tôt, la direction le lui reprocherait; à quoi KC a répondu : « Je le sais bien, c'est parce que tu es noire. ».

[302] Selon le témoignage de DB, à la fin de février 2010, elle a été convoquée à une réunion avec TD et LR pour discuter de la conversation avec KC, car une plainte avait été déposée et faisait l'objet d'une enquête. Le 13 mai 2010, la direction a remis à DB un formulaire de mise en garde verbale et lui a rappelé sa politique en faveur d'un milieu de travail exempt de harcèlement. Dans ce formulaire, la direction signalait que DB avait eu, à plus d'une reprise, des conversations avec un collègue de travail qui n'avaient pas leur place en milieu de travail. Par la suite, TD lui a expliqué qu'il ne s'agissait pas d'une lettre disciplinaire. DB ne savait pas si KC avait reçu une mise en garde concernant cet incident.

[303] Selon le témoignage de KC, DB et lui étaient des amis au travail. Il a reconnu qu'une conversation du genre visé par la plainte avait eu lieu au début de février 2010, quelque temps avant que RM ne dépose sa plainte le 18 février. Ce jour-là, il avait porté des jeans au travail, car il n'avait plus de pantalons de ville. DB lui avait demandé pourquoi il portait des jeans et comment il se faisait que la direction le tolérait mais ne l'aurait pas toléré si c'était elle, et il lui a dit que c'était parce qu'elle était noire.

[304] KC a témoigné que l'employeur l'avait questionné à la suite de la plainte et qu'il avait reçu une mise en garde relativement aux propos qu'il avait tenus le 12 mai 2010.

[305] Selon le témoignage de TD, elle a reçu la plainte de RM, envoyée par messagerie électronique, le 18 février 2010. Elle a enquêté sur la plainte et questionné DB, KC et RM. DB lui a indiqué qu'elle avait abordé KC dans la section des colis expédiés vers le sud et lui avait demandé pourquoi la direction l'autorisait à porter des jeans bien qu'il ne s'agissait pas d'une journée du port décontracté. KC lui a répondu que c'était parce qu'elle était noire. DB a indiqué à TD qu'ils avaient ri tous les deux. Selon DB, cet échange était un genre de badinage et la remarque ne l'avait pas offensée.

[306] D'après la plainte de RM, la conversation a été entendue par hasard dans la zone Gateway de l'établissement. DB a indiqué à TD que la conversation avait eu lieu dans la section des colis expédiés vers le sud et qu'il n'y avait qu'une seule autre personne dans le secteur. DB ne pensait pas que cette autre personne ait entendu la conversation. TD a demandé à DB si elle souhaitait déposer

une plainte, mais cette dernière a répondu que non. Elle a également indiqué à TD qu'elle n'avait pas demandé à RM de déposer une plainte en son nom.

[307] TD a également questionné KC, dont le souvenir de l'incident concordait avec celui de DB. Selon le témoignage de TD, l'enquête de l'employeur a confirmé que la conversation visée par la plainte avait eu lieu. Même si DB n'avait pas été offensée par les propos, l'employeur a conclu que ces propos étaient déplacés et pouvaient être considérés comme choquants. TD a confirmé que DB et KC avaient tous les deux reçu une mise en garde. TD était avec FB lors de la rencontre où DB a reçu cette mise en garde; DB était très bouleversée de recevoir une mise en garde pour avoir fait une remarque déplacée qu'elle niait avoir faite. De l'avis de TD, DB ne comprenait pas les raisons qui sous-tendaient la décision de l'employeur de faire la mise en garde, une mesure non disciplinaire. KC a aussi reçu une mise en garde verbale et a eu droit au même traitement que DB. Selon le témoignage de TD, la mise en garde donnée à DB n'avait aucun rapport avec ses activités syndicales.

[308] Selon TD, il a fallu environ trois mois pour achever l'enquête. Bien que des incohérences dans les témoignages aient mené l'employeur à douter que RM ait elle-même surpris la conversation entre KC et DB, TD a tenté de rendre compte des résultats de son enquête à RM.

**1 – La position du syndicat**

[309] Le syndicat allègue que même une simple mise en garde est une forme de mesure disciplinaire, car les employés la perçoivent comme un genre de représailles; par conséquent, il s'agit d'une violation du *Code* si elle découle d'un sentiment antisyndical.

**2 – La position de l'employeur**

[310] L'employeur soutient que DB n'a pas été traitée différemment de KC en ce qui concerne la prétendue remarque raciste. Étant donné qu'il n'y a pas eu de traitement différentiel, la plainte de DB n'aurait pas de fondement. De plus, fait-il observer, rien ne permet de croire que l'employeur était au courant que DB avait joué un rôle dans la campagne de syndicalisation.

**3 – La conclusion du Conseil**

[311] Le Conseil ne relève aucun élément de preuve selon lequel l'employeur était au courant des activités syndicales de DB, le cas échéant, ou selon lequel DB a fait l'objet de mesures disciplinaires en raison de telles activités. DB et KC ont tous les deux reconnu que les remarques prétendument racistes avaient été formulées durant leur conversation, mais rien ne permet de conclure que les remarques de KC avaient un lien quelconque avec les activités syndicales de DB ou que KC les a formulées à la demande ou pour le compte de FXG. De plus, DB n'a pas été offensée par les propos de KC et ne souhaitait pas déposer de plainte à l'employeur à ce sujet. De l'avis du Conseil, il semble que ce qui a motivé la plainte de pratique déloyale de travail est l'impression qu'avait DB que KC n'avait pas reçu de mise en garde pour lui avoir fait la remarque, tandis qu'elle avait reçu un avis verbal relativement au même incident. Compte tenu de la politique de l'employeur visant la confidentialité de ses enquêtes, un tel malentendu est compréhensible. Le Conseil admet les témoignages de TD et de KC selon lesquels ce dernier a lui aussi reçu une mise en garde et les deux employés ont eu droit au même traitement.

[312] Par conséquent, le Conseil conclut qu'aucune violation du paragraphe 94(1) ou de l'alinéa 94(3)*a*) du *Code* n'a eu lieu dans le cadre de cet incident.

**IX – Décision**

[313] Pour les motifs exposés ci-dessus, le Conseil :

(A) rejette la plainte de pratique déloyale de travail alléguant une violation de l'article 94 du *Code* par FXG, déposée par le syndicat le 3 décembre 2009, telle que modifiée (dossier du Conseil n° 27851-C);

(B) fait droit à la partie de la plainte de pratique déloyale de travail déposée par FXG le 5 mars 2010 contre le Conseil canadien des Teamsters alléguant que le syndicat a enfreint l'article 96 du *Code*. Le Conseil conclut que les gestes du syndicat en réponse à la lettre de M. Chumber visaient à réduire ce dernier au silence, lui et tout autre employé voulant exprimer un avis défavorable à la campagne

de syndicalisation du CCT, et constituaient des menaces ou des mesures coercitives à l'endroit des autres employés de FXG. Il est clair que les gestes du syndicat constituent une violation de l'article 96 du *Code*.

En guise de redressement pour sa violation de l'article 96 du *Code*, le Conseil ordonne au CCT de cesser toute conduite qui porte atteinte au droit de M. Chumber à la liberté d'expression.

Le Conseil rejette la partie de la plainte de pratique déloyale de travail déposée par l'employeur alléguant une violation de l'article 96 du *Code* relativement au communiqué de presse du syndicat prétendant que le syndicat représentait le personnel administratif de FedEx à Mississauga (Ontario) (dossier du Conseil n° 27995-C);

(C) rejette la plainte de pratique déloyale de travail alléguant une violation de l'alinéa 94(3)*a*) du *Code* déposée par Reshma Mahabir le 5 mai 2010 contre l'employeur et M. Keshav Chumber (dossier du Conseil n° 28123-C);

(D) rejette la plainte de pratique déloyale de travail alléguant une violation de l'alinéa 94(1)*a*) du *Code* déposée par le syndicat le 5 mai 2010 contre l'employeur et M. Keshav Chumber (dossier du Conseil n° 28124-C);

(E) rejette la plainte de pratique déloyale de travail alléguant une violation de l'alinéa 94(3)*a*) du *Code* déposée par Reshma Mahabir le 16 juin 2010 (dossier du Conseil n° 28209-C);

(F) rejette la plainte de pratique déloyale de travail alléguant une violation de l'alinéa 94(1)*a*) du *Code* déposée par le syndicat le 23 juin 2010 (dossier du Conseil n° 28225-C);

(G) rejette la plainte de pratique déloyale de travail alléguant une violation de l'alinéa 94(3)*a*) du *Code* déposée par M^me^ Denise Brooks le 23 juin 2010 (dossier du Conseil n° 28249-C).

[314] Compte tenu des décisions rendues par le Conseil relativement aux plaintes de pratique déloyale de travail déposées par le syndicat, il est inutile que le Conseil examine la demande du

syndicat visant à obtenir une ordonnance d'accréditation automatique pour les adjoints administratifs en vertu de l'article 99.1 du *Code*.

[315] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

***Traduction***

Elizabeth MacPherson
Présidente

David Olsen
Membre

Norman Rivard
Membre